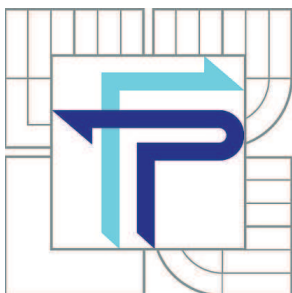


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ  
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF ECONOMICS

# NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE HAVLÍČKŮV BROD

UNEMPLOYMENT REDUCTION PROPOSAL IN THE DISTRICT OF HAVLÍČKŮV BROD

DIPLOMOVÁ PRÁCE  
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE  
AUTHOR

Bc. VENDULA ADAMCOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE  
SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2014

# **ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**Adamcová Vendula, Bc.**

---

Podnikové finance a obchod (6208T090)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

**Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod**

v anglickém jazyce:

**Unemployment Reduction Proposal in the District of Havlíčkův Brod**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et al. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

JUREČKA, Václav et al. Makroekonomie. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 342 s. ISBN 978-80-247-4386-8.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2013/2014.

L.S.

---

doc. Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.  
Ředitel ústavu

---

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.  
Děkan fakulty

V Brně, dne 21.05.2014

## **Abstrakt**

Tato diplomová práce se věnuje problematice nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod za období 2009 – 2013. Analyzuje faktory, které mají vliv na nezaměstnanost a na strukturu uchazečů o práci z hlediska různých kategorií. Na základě analýzy jsou navržena opatření, která by měla vést ke snížení nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod.

## **Abstract**

This master's thesis deals with problem of unemployment in the district of Havlickuv Brod in years 2009 – 2013. It analyses factors, which have influence on unemployment and the structure of applicants for a job in different categories. On the basis of the analysis are suggested measures, which should lead to the reduction of unemployment in district Havlickuv Brod.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti a úřad práce

## **Key words**

Unemployment, labour market, active employment policy and employment office

## **Bibliografická citace**

ADAMCOVÁ, V. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2014. 98 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským)

V Brně dne 23. května 2014

.....

Podpis

## **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat svému vedoucímu diplomové práce panu doc. Ing. Lud'ku Mikulcovi, CSc. za odborné vedení, čas, který mi věnoval při zpracování diplomové práce, za cenné rady a připomínky. Ráda bych také poděkovala panu Pavlu Literákovi, BA (Hons) z Krajské pobočky v Jihlavě a zaměstnancům Kontaktního pracoviště v Havlíčkově Brodě, především paní Mgr. Jitce Navrátilové a panu řediteli Ing. Martinu Kouřilovi za poskytnuté informace a materiály.

# OBSAH

ÚVOD.....	10
1 Definování problému a cíle diplomové práce.....	14
2 Teoretická východiska .....	15
2.1 Trh práce .....	15
2.1.1 Poptávka po práci.....	16
2.1.2 Nabídka práce .....	17
2.1.3 Rovnováha na trhu práce .....	18
2.2 Nezaměstnanost.....	19
2.2.1 Příčiny nezaměstnanosti .....	19
2.2.2 Měření nezaměstnanosti .....	20
2.2.3 Ukazatele míry nezaměstnanosti .....	21
2.2.4 Typy nezaměstnanosti.....	22
2.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	24
2.2.6 Přirozená míra nezaměstnanosti .....	26
2.2.7 Beveridgeova křivka .....	27
2.2.8 Důsledky nezaměstnanosti.....	28
2.3 Vztah nezaměstnanosti a inflace .....	30
2.4 Státní politika zaměstnanosti.....	32
2.5 Problémy českého trhu práce .....	33
3 Analýza současného stavu .....	35
3.1 Nezaměstnanost v Evropské Unii .....	35
3.2 Nezaměstnanost v České republice .....	38
3.3 Nezaměstnanost v okrese Havlíčkův Brod .....	43
3.3.1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob .....	44
3.3.2 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa .....	45
3.3.3 Nově evidovaní uchazeči o práci .....	47
3.3.4 Nezaměstnanost dle pohlaví .....	48



3.3.5	Nezaměstnanost dle věkových kategorií.....	49
3.3.6	Nezaměstnanost dle struktury vzdělání .....	50
3.3.7	Nezaměstnanost dle délky evidence .....	52
3.3.8	Problémové skupiny na trhu práce.....	53
3.3.9	Aktivní politika zaměstnanosti .....	57
3.3.10	SWOT analýza okresu Havlíčkův Brod.....	65
4	Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod.....	67
4.1	Návrhy investičních akcí.....	67
4.1.1	Průmyslová zóna Nad Sklárnami ve Světlé nad Sázavou.....	67
4.1.2	Podnikatelská zóna Rozkoš ve Světlé nad Sázavou .....	69
4.1.3	Investiční akce měst a obcí .....	69
4.2	Návrhy na snížení nezaměstnanosti problémových skupin .....	74
4.2.1	Návrhy na snížení nezaměstnanosti žen s dětmi.....	74
4.2.2	Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle vzdělání .....	75
4.2.3	Návrhy na snížení nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých.....	75
4.2.4	Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob starších 50 let .....	77
4.2.5	Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením .....	78
4.2.6	Návrhy na snížení dlouhodobě nezaměstnaných osob .....	79
4.3	Návrhy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.....	80
4.4	Vyhodnocení návrhů APZ.....	84
	ZÁVĚR .....	86
	SEZNAM LITERATURY .....	90
	SEZNAM GRAFŮ .....	95
	SEZNAM TABULEK .....	96
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	97
	SEZNAM SCHÉMAT .....	97
	SEZNAM PŘÍLOH.....	97

# ÚVOD

Předloženou diplomovou prací jsem zpracovala na téma Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod, a proto je určena úřadu práce (dále jen ÚP), primárně Kontaktnímu pracovišti Havlíčkův Brod sídlící na této adrese Jihlavská 42, 580 01 Havlíčkův Brod 1. Kontaktní pracoviště Havlíčkův Brod spadá do působení Krajské pobočky v Jihlavě, jejímž správním obvodem je území kraje Vysočiny. Kraj Vysočina je rozdělen na pět okresů včetně Havlíčkova Brodu. Do správního obvodu dále patří okresy Žďár nad Sázavou, Třebíč, Pelhřimov a Jihlava.

Úřad práce v Havlíčkově Brodě vznikl 9. října 1990 na základě zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce. Původní počet zaměstnanců ke dni založení úřadu práce byl 12. Sídlo úřadu práce se nacházelo na adrese Žižkova 280, 580 01 Havlíčkův Brod. V roce 1990 v prostorách této budovy sídlil Dům odborů. Kvůli rozrůstajícím oddělením se úřad práce přestěhoval na současnou adresu uvedenou výše. V roce 1994 byla vytvořena detašovaná pracoviště v Golčově Jeníkově a v Přibyslavi pro lepší dosažitelnost služeb v odlehlějších částech okresu. Od 1. 4. 2004 zajišťuje úřad práce agendu státní sociální podpory.

Významná změna pro úřady práce nastala v roce 2011. Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky byl zřízen Úřad práce České republiky s účinností od 1. dubna 2011, k tomuto datu jsou okresní úřady práce představovány jako kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce ČR. Úřad práce ČR se považuje za správní úřad s celostátní působností, který vede Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). S účinností nového zákona došlo i ke změně organizační struktury úřadu práce. Úřad práce ČR se skládá z generálního ředitelství a 14 krajských poboček. (8)

Od 1. ledna 2012 se úřady práce stávají jednotným výplatním místem všech nepojistných sociálních dávek v České republice. Zároveň úřady práce nahradily informační systém od společnosti OKsystem novým programem od společnosti Fujitsu, který je od svého spuštění doprovázen problémy. Od roku 2013 používá MPSV nový

ukazatel podíl nezaměstnaných osob, který nahradil ukazatel registrovanou míru nezaměstnanosti.

Organizační struktura kontaktního pracoviště Havlíčkova Brodu se výrazně změnila od roku 2011, zanikla některá oddělení a vytvořila se nová. Organizační struktura (viz příloha 1) kontaktního pracoviště Havlíčkův Brod včetně počtu pracovníků, jejichž celkový počet je 52, je následující:

- ředitel, 1 zaměstnanec;
- asistentka ředitele, 1 zaměstnanec;
- správce budovy, 1 zaměstnanec;
- oddělení zprostředkování a poradenství, celkem zaměstnanců 16;
- oddělení nepojistných sociálních dávek, celkem zaměstnanců 20;
- referát ekonomické a vnitřní správy KrP Jihlava, 1 zaměstnanec;
- zaměstnanci KrP Jihlava s místem výkonu práce na KoP Havlíčkův Brod, celkem zaměstnanců 14, z toho 2 pracovníci pracují na výše uvedených oddělení.

**Oddělení zprostředkování a poradenství** řídí vedoucí oddělení. Toto oddělení se člení na dva referáty, a to referát zprostředkování a referát podpor v nezaměstnanosti. Náplň činností oddělení zprostředkování a poradenství je:

- zajišťování zprostředkování zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání;
- vedení evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání;
- poskytování poradenství například při změně zaměstnání nebo při volbě povolání;
- vedení evidence volných pracovních míst;
- rozhodování v oblasti podpor v nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání.

**Oddělení nepojistných sociálních dávek** vede vedoucí oddělení a je rozděleno na dva referáty a to referát hmotné nouze a dávek pro osoby tělesně postižené a referát dávek státní sociální podpory. Oddělení nepojistných sociálních dávek zabezpečuje pro občany veškeré činnosti z oblasti nepojistných sociálních dávek a státní sociální podpory například vyplacení dávek, zpracování žádostí o dávky atd.

Zázemí kontaktního pracoviště Havlíčkův Brod je na výborné úrovni. Současná budova úřadu práce prošla již dvakrát rekonstrukcí, tudíž stav budovy se nachází v dobrém stavu. Navíc v roce 2010 došlo ke zkolaudování nové budovy, která byla propojena se starší budovou úřadu práce. V nové budově se nalézají referáty vyplácející dávky nepojistné sociální podpory a státní sociální podpory. Úřad práce má bezbariérový přístup. Pracovníci úřadu práce pracují s moderním technickým vybavením v příjemných prostorách v kancelářích.

### **Problémy úřadu práce**

Fluktuace zaměstnanců na úřadu práce je vysoká a nerovnoměrně rozložená mezi jednotlivými pracovišti. Nejkritičtějším pracovištěm v případě kolísání pracovníků představuje referát hmotné nouze a dávek pro osoby tělesně postižené. Na zaměstnance tohoto úseku je vyvíjen silný psychický tlak ze strany žadatelů o dávky, jejichž životní situace není lehká. Jedná se o zdravotně postižené, bezdomovce a další osoby. Za další problém je považován nedostatečný počet pracovníků na referátu hmotné nouze a dávek pro osoby tělesně postižené, kde by bylo potřeba zaměstnat dvakrát více zaměstnanců.

Za nejzávažnější vnitřní problém lze považovat software, který byl zabudován v roce 2012. Tento software již od začátku vykazoval určité nedostatky, například byl uživatelsky nepříjemný nebo vykazoval pomalejší odezvu atd. Na konci roku 2013 antimonopolní úřad zakázal používání programů od společnosti Fujitsu z důvodu porušení zákona o veřejných zakázkách, kdy společnost byla vybrána bez výběrového řízení. Nato společnost Fujitsu musela vypnout programy a úřady práce se nemohly 2. ledna 2014 dostat k datům, nefungovala ani spisová služba. Problémy se softwarem ohrožují výplatu dávek, protože není možné určit, zda bude vyplaceno 100 % dávek nebo méně. V letošním roce by mělo proběhnout výběrové řízení, které by určilo firmu, která snad vyrobí nový informační systém, tak, aby nebylo možné odstříhnout úřad práce od jejich dat.

Horší dopravní obslužnost je příčinou malého rozvoje podnikatelských aktivit v oblastech, které jsou mimo hlavní dopravní spojení. Nejhorší situace byla vykázána v mikroregionu Golčův Jeníkov.

V okrese Havlíčkův Brod se v posledních letech nevytváří dostatečný počet volných pracovních míst (dále jen VPM). Na konci roku 2013 počet volných pracovních míst byl 207. V rámci okresů kraje Vysočiny si dlouhodobě drží tímto počtem předposlední místo. S tímto ukazatelem souvisí i počet uchazečů na 1 VPM. Na konci roku 2013 se na 1 VPM hlásilo 23 uchazečů.

Úřad práce má problémy s dlouhodobě nezaměstnanými, kteří nemohou nalézt práci, osobami zdravotně postiženými, které se podílí na celkovém počtu uchazečů o práci evidovaných na úřadu práce téměř 15 %, osobami starší 50 let a s absolventy škol.

Z výše uvedených důvodů jsem se rozhodla zaměřit svoji diplomovou práci na nezaměstnanost v okrese Havlíčkův Brod.

# **1 Definování problému a cíle diplomové práce**

Nezaměstnanost. První asociace, která nás napadne s tímto pojmem, je pro každého z nás odlišná. Avšak význam nezaměstnanosti a jejího dopadu na existenci jedince je zřejmý. Sociální nejistota, ztráta sebevědomí a důvěry v sebe sama, nemožnost seberealizace, neschopnost uživit sebe i rodinu a další skutečnosti vznikají následkem nezaměstnanosti zejména u té dlouhodobé. Ztráta zaměstnání nebo nemožnost nalezení perspektivní práce má sociální a ekonomický dopad nejen na jedince a jeho rodinu, ale také na celou společnost a ekonomiku země. Nezaměstnanost je v současné době aktuálním a diskutovaným tématem a problémem, například v souvislosti s přetrvávající ekonomickou krizí. Nezaměstnanost patří mezi globální problémy a je povinností všech států, skupin i jedinců tento problém eliminovat na přijatelnou mez.

Cílem této diplomové práce je na základě zjištěných údajů z podrobně zpracované analýzy současného stavu nezaměstnanosti a jejího vývoje v letech 2009 – 2013 v okrese Havlíčkův Brod předložit návrhy, které by měly vést ke snížení počtu nezaměstnaných v tomto okrese. Předložené návrhy budou zaměřeny na rozvoj regionu a na řešení nezaměstnanosti problémových skupin, které mají potíže při hledání práce.

## 2 Teoretická východiska

Tato kapitola je věnována problematice trhu práce a jeho fungování, nezaměstnanosti, státní politice zaměstnanosti a problémům na českém trhu práce, kterou je nutno znát pro zpracování ostatních kapitol.

### 2.1 Trh práce

Trh práce je neoddělitelnou součástí hospodářského koloběhu v ekonomice a pro porozumění jeho fungování a zákonitostí je nutné jej takto i vnímat. Situace na trhu práce se odráží rovněž v situaci na kterémkoliv jiném trhu, totéž platí i naopak. Trh práce, jenž je částí hospodářského koloběhu, je znázorněn ve schématu 1. (7)

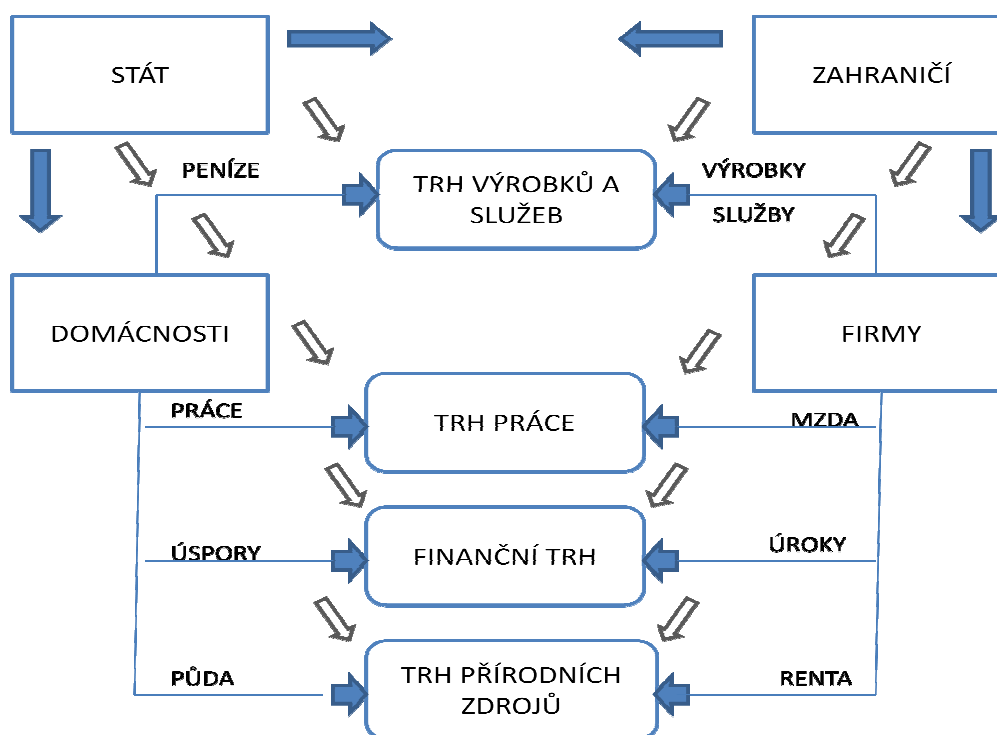


Schéma 1: Hospodářský koloběh v ekonomice (Zdroj: (7))

Ze schématu 1 je patrné, že trh práce zabezpečuje firmám pracovní sílu pro výrobu jejich produktů a poskytování služeb na trhu finální produkce. Neboli trh práce představuje místo, kde se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. (7) Nabízející a poptávající pak vyjednávají o ceně a množství směnného zboží, tedy práci. Trh práce je

utvářen třemi charakteristickými faktory – poptávkou po práci, nabídkou práce a cenou práce neboli mzdou. Poptávku po práci představují firmy neboli zaměstnavatelé, kteří nakupují pracovní sílu. (11)

### 2.1.1 Poptávka po práci

Základem pro odvození poptávky po práci je produkční funkce. Množství pracovníků, jež se firma rozhodne zaměstnat, záleží na velikosti mezního produktu a na mzdové sazbě. Firmu dále zajímá příjem z mezního produktu práce, který závisí na produktivnosti práce. (1)

$$MRP_L = MPP_L \cdot P$$

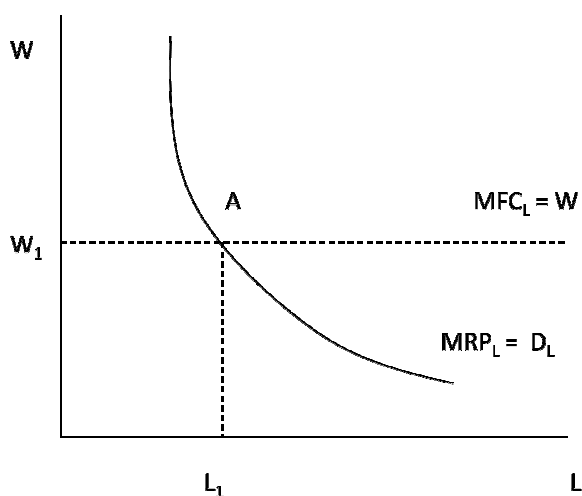
$MRP_L$ .....příjem z mezního produktu práce

$MPP_L$ .....mezní produkt práce

$P$ .....cena výrobku (1)

Firma se bude rozhodovat o zaměstnání dodatečné jednotky práce na základě porovnání příjmu z jejího mezního produktu s dodatečným nákladem, který firma najmutím této dodatečné jednotky zaplatí. Firma najímá práci do té doby, dokud příjem z mezního produktu bude vyšší než dodatečný náklad na tuto jednotku. Neboli firma maximalizuje svůj zisk ze zaměstnávané práce, v případě, že se peněžní mezní produkt práce bude rovnat mezním nákladům na práci. Platí tedy následující vztah: (1) (4)

$$MRP_L = MFC_L$$



$W$  – mzdová sazba

$L$  – množství práce

$D_L$  – poptávka po práci

$MRP_L$  – příjem z mezního produktu práce

$MFC_L$  – mezní náklady na práci

Graf 1: Křivka poptávky po práci (Zdroj: (1))

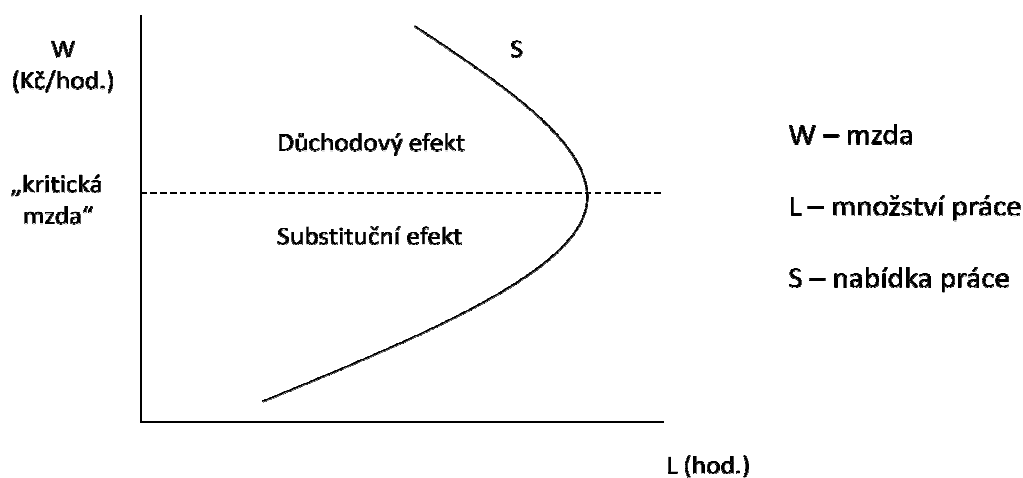


Z grafu 1 je patrné, že firma maximalizuje svůj zisk, když bude najímat  $L_1$  práce při mzdě  $w_1$  (bod A). (1)

### 2.1.2 Nabídka práce

Nabídku práce reprezentují domácnosti, které jsou tvořeny uchazeči o zaměstnání. Utváření nabídky práce vychází z rozhodování člověka, jenž si volí mezi prací a volným časem. Volný čas lze považovat za zvláštní statek, který člověku přináší určité uspokojení. Člověk se tedy rozhoduje mezi zvláštním statkem a ostatními statky, které si může pořídit za mzdu. Cenou zvláštního statku je ušlá mzda, kterou člověk obětuje, aby mohl mít volný čas. (3) (6)

Nabídka práce se svým specifickým tvarem liší od klasických nabídkových křivek, u nichž platí zákon rostoucí nabídky. Průběh nabídky práce lze objasnit pomocí působení substitučního a důchodového efektu. Křivka nabídky práce, včetně obou efektů, je znázorněna v grafu 2. (3) (6)



**Graf 2: Křivka nabídky práce** (Zdroj: (6))

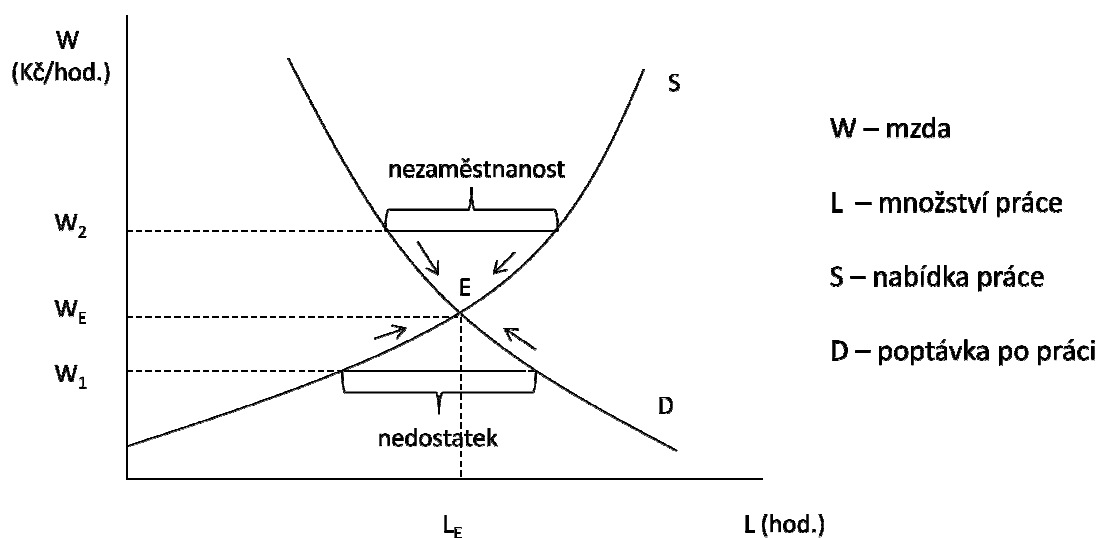
Z grafu 2 je zřejmé, že do určité úrovně nabízené mzdy, která je v grafu vyjádřena jako kritická, se domácnosti chovají dle zákona rostoucí nabídky. Domácnosti jsou ochotné nabízet více práce za vyšší mzdu. Tento jev je nazýván v ekonomii jako substituční efekt. Pokud ale nabízená mzda dosáhne úrovně kritické mzdy, pak množství nabízené práce se začne snižovat. Tento jev je označován jako důchodový efekt. (6)

**Substituční efekt** vyjadřuje, že lidé, kteří doposud upřednostňovali volný čas před prací z důvodu neatraktivní mzdy, přehodnotí své uvažování a dochází u nich k substituci jejich volného času prací. Neboli zvýšení mzdy je pro člověka motivací, aby nabízel více práce a kupoval méně volného času. (3) (6)

**Důchodový efekt** znamená, že důchod neboli příjem domácností je na takové úrovni, že umožňuje domácnostem dávat přednost volnému času před nutností práce. (6)

### 2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Trh práce je tvořen tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Rovnováha na trhu práce je znázorněna v grafu 3. Z grafu je zjevné, že rovnováha na trhu práce se uskuteční v bodě E při reálné mzdě  $W_E$ , kde se nabízené množství práce rovná poptávanému množství práce. Reálná mzda  $W_E$  představuje rovnovážnou mzdu. Trh práce stanovuje výši reálné mzdy, a to průsečíkem křivek nabídky a poptávky. (3)



**Graf 3: Trh práce** (Zdroj: (3))

Trh práce sice směřuje ke svému rovnovážnému stavu, ale může dojít k situaci, kdy vznikne nerovnováha na trhu práce. Nerovnováha na trhu práce je však přechodného charakteru a k jejímu odstranění dochází pomocí pohybu reálné mzdy. K nerovnováze na trhu práce dochází při mzdě  $W_1$ , v tomto případě se jedná o nedostatek práce. Naopak při mzdě  $W_2$  nastane přebytek práce, tedy nezaměstnanost. (3)

## 2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je považována za jeden z největších a nejsložitějších problémů rozvinutých tržních ekonomik. Jedná se o ekonomický fenomén, jehož dopady se promítají nejen do ekonomické, ale také sociální a politické oblasti. Nezaměstnanost je projevem ekonomické nerovnováhy. Důsledkem této ekonomické nerovnováhy dochází k nevyužití jednoho z primárních zdrojů bohatství, kterým je práce. (7)

Podle ekonomů je nezaměstnanost pro trh práce i ekonomiku jako celek zdravá, ale jen v přiměřeném rozsahu. O nezaměstnanosti lze říci, že je projevem určité konkurence na trhu práce, jež napomáhá udržení kvality i ceny obchodované komodity na optimální úrovni, tak jako jiné konkurence na všech ostatních trzích. (6)

### 2.2.1 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost znamená z hlediska rozsahu, skladby a dynamiky komplikovaný sociální proces, který vznikl z mnoha příčin. Příčiny nezaměstnanosti, které bývají nejčastěji uváděny, jsou: (10)

- Technický rozvoj a vývoj informačních a komunikačních technologií způsobují pokles spotřeby živé práce. V tomto případě je nutné současně rozvíjet aktivní vědecko-technickou politiku, která vyvolá nová pracovní místa, a aktivní politiku zaměstnanosti.
- Vysoká porodnost, jež je příčinou vysokého nárůstu obyvatelstva. To vede k převisu nabídky práce nad poptávkou po práci. Tato skutečnost je typická v řadě rozvojových zemí.
- Prodlužování pracovního dne a zvyšování přesčasové práce v důsledku vede k poklesu počtu existujících pracovních míst.
- Vysoká zadluženost a úpadky drobných výrobců a podnikatelů, což způsobuje zánikání pracovních míst. Ve vyspělých zemích se tento problém řeší ochrannými a motivujícími opatřeními ve prospěch drobných výrobců ze strany státu.
- Nízká úroveň akumulace kapitálu způsobuje nízkou míru investic podporující rozšiřování produkce.
- Dosažený stupeň ekonomické prosperity a materiálového bohatství státu, který se může ukázat například vyšší mírou nezaměstnanosti u žen a vyšších věkových

kategorií ve vyspělých státech nebo v upřednostňování volného času před prací atd.

### 2.2.2 Měření nezaměstnanosti

Pro správné pochopení metod měření nezaměstnanosti je nutné klasifikovat obyvatelstvo do dvou skupin a to na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Rozdělení obyvatelstva je zobrazeno ve schématu 2. (11)

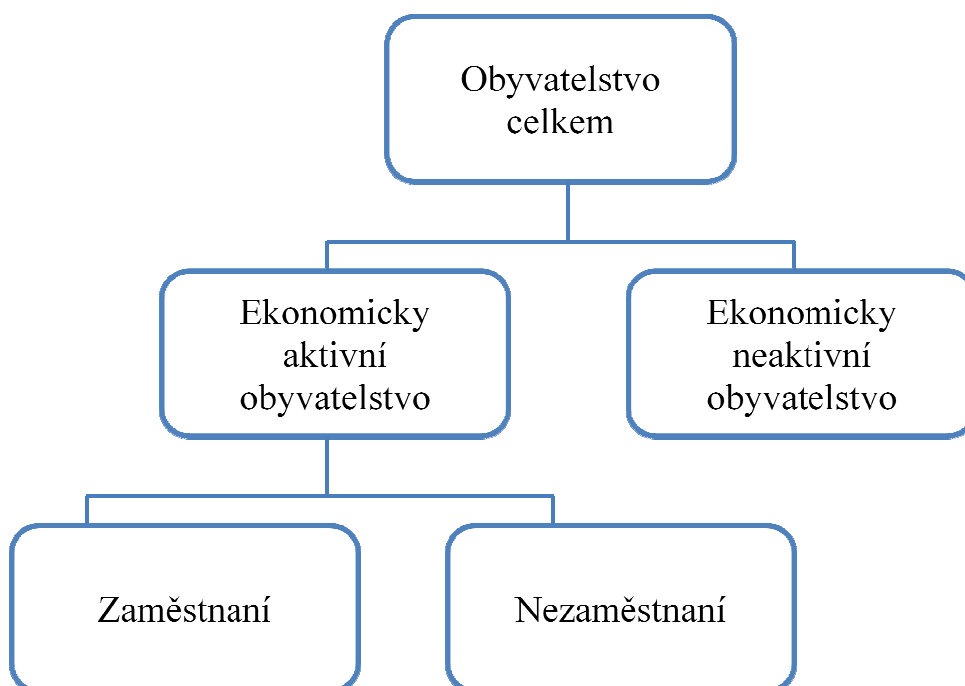


Schéma 2: Rozdělení obyvatelstva (Zdroj: Vlastní zpracování dle (5))

**Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** se skládá ze zaměstnaných a nezaměstnaných. Někdy se tato kategorie osob nazývá pracovní síla. Zaměstnaní jsou osoby, které vykonávají zaměstnání na plný nebo částečný úvazek. Nezaměstnaní jsou lidé nemající zaměstnání, ale aktivně práci hledají. Do této kategorie spadají osoby, které jsou evidovány na ÚP jako nezaměstnané, pravidelně se na úřadu práce hlásí a jsou ochotni nastoupit okamžitě na uvolněné pracovní místo. (5)

**Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** – do této kategorie spadají všechny ostatní osoby, které nepracují a aktivně neshánějí zaměstnání. Patří sem studenti denní formy studia,

starobní důchodci a další osoby, u kterých existuje nějaká věková, zdravotní či právní překážka v nástupu do práce. (5) (6)

Míra nezaměstnanosti vyjadřující situaci na trhu práce je považována za nejčastěji používaný ukazatel. Míra nezaměstnanosti patří mezi základní makroekonomické ukazatele. Podstatou ukazatele je vyjádřit jak velké procento obyvatelstva není schopno v danou chvíli nalézt zaměstnání na trhu práce: (6)

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 (\%)$$

u.....míra nezaměstnanosti vyjádřena v procentech

L.....počet zaměstnaných

U.....počet nezaměstnaných (6, str. 46)

### 2.2.3 Ukazatele míry nezaměstnanosti

Do konce roku 2012 se v České republice používaly dva odlišné ukazatele míry nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí počítalo ze svých podkladů ukazatel registrovanou míru nezaměstnanosti. Druhý ukazatel, který je označen jako obecná míra nezaměstnanosti, je získáván z dat Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ). Výsledné hodnoty ukazatelů se odlišují. (6)

**Registrovaná nezaměstnanost** může být nižší než skutečná míra nezaměstnanosti. Například osoby krátkodobě nezaměstnané se na ÚP nezaregistrují. Do registrované nezaměstnanosti navíc nejsou zaevidovány osoby pracující na zkrácený úvazek. Někteří lidé zaevidovaní na ÚP nehledají zaměstnání a raději využívají sociální podpory. Tyto osoby naopak registrovanou nezaměstnanost nadhodnocují. (1)

**Obecná míra nezaměstnanosti** je ukazatel sestavený dle mezinárodních definic Eurostatu a Mezinárodní organizace práce. U tohoto ukazatele se využívá odhadů z výběrového šetření pracovní sil, které nejsou vázány na skutečný počet evidovaných osob na ÚP, jak tomu je u registrované nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti se používá především pro srovnání mezi státy. (5) (6)

Od roku 2013 MPSV nahradilo registrovanou míru nezaměstnanosti novým ukazatelem, který je označován jako **podíl nezaměstnaných osob**. Výsledná hodnota nového ukazatele se získá jako poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let evidovaných na ÚP a počtem všech obyvatel v produktivním věku. Za produktivní věk se považuje věk od 15 – 64 let. (5)

Jedním z důvodů této změny bylo zaměňování obecné a registrované míry nezaměstnanosti. Nové výsledné hodnoty jsou nižší oproti výsledkům registrované míry nezaměstnanosti, příčinou tohoto rozdílu je skutečnost, že do jmenovatele jsou započítávány jak ekonomicky aktivní tak i ekonomicky neaktivní osoby. (5)

#### **2.2.4 Typy nezaměstnanosti**

Existuje několik základních forem nezaměstnanosti, které je vhodné od sebe odlišovat. Podle příčiny, kterou byla nezaměstnanost vyvolána, rozlišujeme frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost. (3)

##### **Frikční nezaměstnanost**

Některé osoby jsou dočasně nezaměstnané, neboť opustily své pracovní místo a hledají nové zaměstnání, na což potřebují určitý čas. Například lidé mohou čekat na lepší příležitost nebo hledat práci s vyšším ohodnocením atd. Do této kategorie spadají především absolventi škol, kteří teprve vstupují na trh práce. Jestliže pracovník nalezne zaměstnání, které odpovídá jeho představám a umožňuje mu uplatnit svoje schopnosti, pomáhá tak optimální alokaci práce a jejího využití. Trvání této nezaměstnanosti záleží na rychlosti a efektivnosti lidí hledající volná místa a také na informovanosti osob na trhu práce. Průměrná doba se odhaduje na cca 3 měsíce. (1)

##### **Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost vzniká jako důsledek strukturálních změn v ekonomice, kdy některá odvětví expandují a jiná jsou v útlumu. Rozkvět odvětví se projevuje zvyšující se poptávkou po práci a naopak úpadek odvětví je doprovázen klesající poptávkou po práci. Dochází tak ke změně struktury poptávky po práci. (1)

Tato nezaměstnanost má obvykle dvě důležité roviny - kvalifikační a regionální. V nových odvětvích vznikají pracovní místa, která obvykle vyžadují novou kvalifikaci. Pracovník z upadajícího odvětví tedy musí projít rekvalifikací. Rozsah strukturální nezaměstnanosti je možné snížit pružným vzdělávacím systémem, který reaguje na potřeby firem. V případě regionální roviny je nutné si uvědomit, že nová odvětví obvykle nevznikají v oblastech, kde jiná odvětví jsou v úpadku. V tomto případě má důležitý význam prostorová flexibilita pracovní síly neboli ochota dojíždět za prací. To je do značné míry ovlivněno dopravní infrastrukturou ekonomiky či regionu. (1) (6)

Na regionální úrovni může být strukturální nezaměstnanost dosti odlišná. V ekonomice prodlévá delší dobu kvůli obtížnému sladění kvalifikačních předpokladů nezaměstnaného s volným pracovním místem. Z toho důvodu je také považována za velmi závažnou z hlediska dopadu do ekonomické a sociální oblasti. (5)

### **Technologická nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti závisí na vědecko-technickém pokroku. Pokrok vede k postupnému nahrazování pracovní síly stroji a moderními technologiemi. (6)

### **Cyklická nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost se projevuje s hospodářskými cykly. Nachází-li se ekonomika ve fázi recese, dochází k poklesu agregátní poptávky a vyráběný produkt klesá pod úroveň potenciálního produktu. Firmy pak musí propouštět. Nezaměstnanost postupně zasáhne všechny odvětví, proto nezaměstnaní nemohou najít práci v jiném odvětví. Trvání cyklické nezaměstnanosti záleží na délce jednotlivých fází cyklu. (1)

### **Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost souvisí s pravidelnými výkyvy během roku. Zasahuje všechny odvětví, které jsou značně ovlivňovány klimatickými podmínkami a počasím. Jedná se například o stavebnictví, zemědělství nebo turismus. Předností této nezaměstnanosti je její předvídatelnost, tudíž se na ni mohou pracovníci i zaměstnavatelé dopředu připravit. (5) (6)

### **Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost**

Krátkodobá nezaměstnanost nevyvolává žádné vážnější problémy u lidí. Mnohem horší je dlouhodobá nezaměstnanost, která může způsobit vážné sociální problémy, vyvolat existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu sebeúcty nebo kvalifikace. Dlouhodobá nezaměstnanost se může sama od sebe změnit z nedobrovolné v dobrovolnou. Jestliže je člověk delší dobu nezaměstnaný, mění se jeho styl života i vztah k práci. Vybere si život bez práce a žije ze státních úspor. (3)

### **Skrytá nezaměstnanost**

Skrytou nezaměstnanost představují osoby bez práce, které nejsou zaregistrované na ÚP, ale mají zájem o zaměstnání. Jedná se například o osoby, které předčasně odcházejí do důchodu nebo matky na rodičovské dovolené. (6)

### **Podzaměstnanost**

Za podzaměstnané se považují osoby, které jsou nuceny nastoupit do zaměstnání neodpovídající jejich kvalifikaci vzhledem k situaci na trhu práce nebo musí přijmout kratší než požadovaný pracovní úvazek. Obvykle tímto krokem lidé hledají přechodné řešení své nepříznivé situace. Avšak je-li podzaměstnanost dlouhodobá a vztahuje se na velký rozsah disponibilní pracovní síly, lze hovořit o nežádoucím stavu. (6)

### **2.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

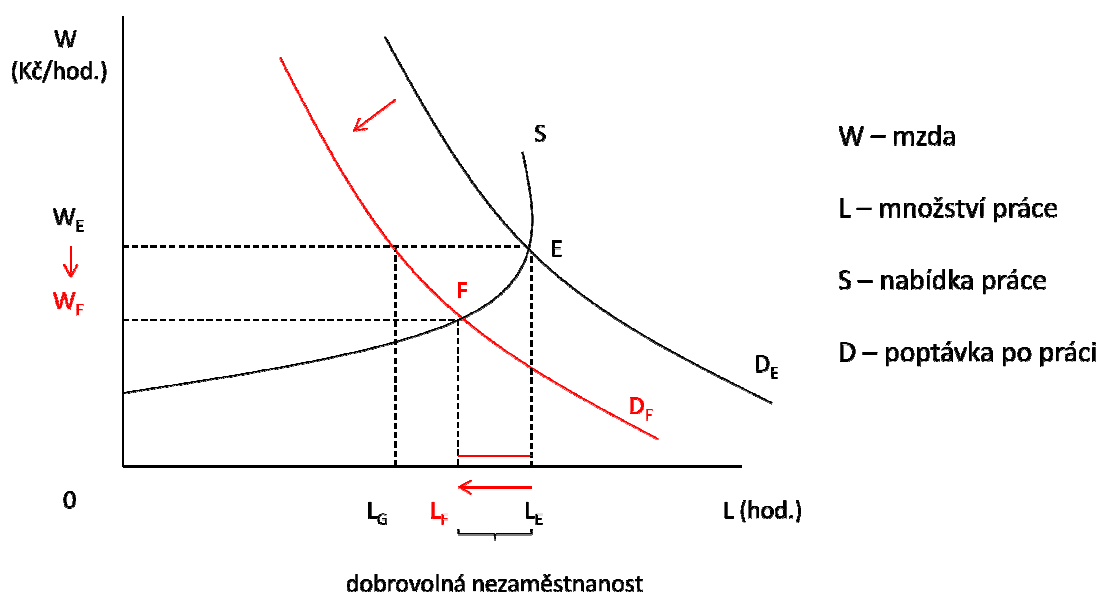
Nezaměstnanost lze dále členit na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Přičemž důsledky nedobrovolné nezaměstnanosti jsou pro člověka závažnější než u dobrovolné nezaměstnanosti. (3)

### **Dobrovolná nezaměstnanost**

Za dobrovolně nezaměstnané se považují lidé, kteří hledají práci, ale za vyšší mzdu než je mzda rovnovážná převládající na trhu práce. Doba trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na alternativních příležitostech nezaměstnaného, především na podpoře vyplácené v nezaměstnanosti. Pokud nezaměstnaní dostávají nízké podpory a doba jejich vyplácení je krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, jelikož lidé bez práce mají



motivaci, aby si hledali novou práci. Dobrovolná nezaměstnanost lze vysvětlit pomocí grafu 4. (3)

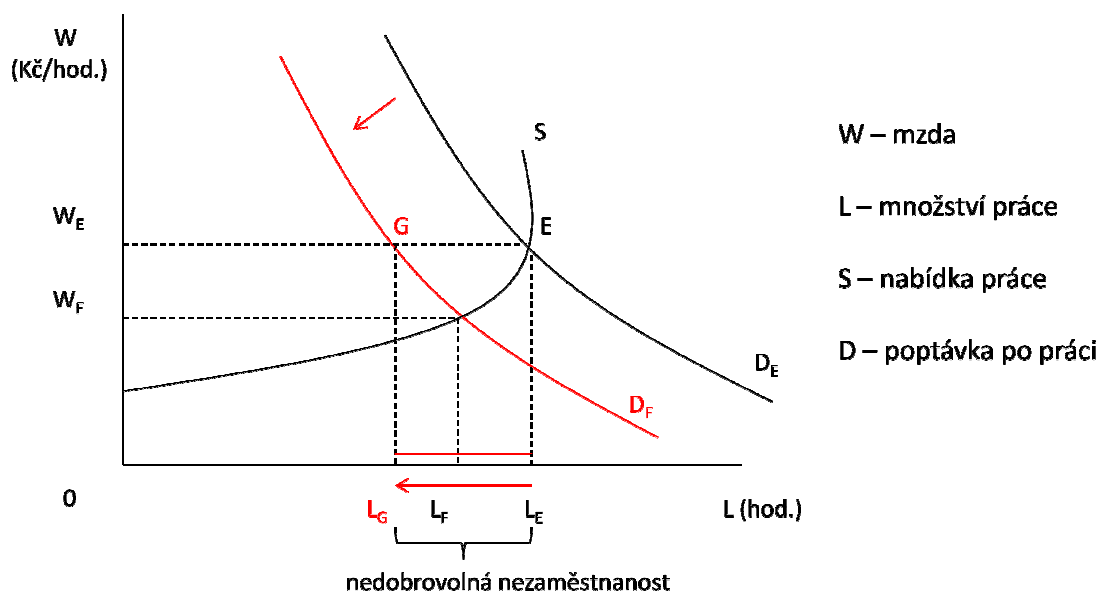


**Graf 4: Dobrovolná nezaměstnanost** (Zdroj: (3))

Z grafu je vidět, že došlo k poklesu poptávky po práci z  $D_E$  na  $D_F$ , který způsobil nezaměstnanost v rozsahu  $L_E L_G$ , neboť firmy byly ochotné zaměstnat při mzdě  $W_E$  jen  $L_G$  práce. Konkurenční boj mezi nezaměstnanými vedl ke snížení mzdy na  $W_F$ . Dochází tak ke zvýšení zaměstnanosti z  $L_G$  na  $L_F$ . Rozsah  $L_E L_F$  představuje lidi, kteří jsou raději dobrovolně nezaměstnaní, než aby přijali nižší mzdu  $W_F$ . (3)

### Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní hledají zaměstnání za mzdu, která je akceptována na trhu práce, popřípadě by přijali i nižší mzdu, ale nemohou ji nalézt. Nedobrovolnou nezaměstnanost lze objasnit pomocí grafu 5. Z grafu je patrné, že dochází k poklesu poptávky po práci, avšak v tomto případě mzda neklesne. To znamená, že firmy budou zaměstnávat při stávající mzdě  $W_E$  jen  $L_G$  práce.  $L_E L_G$  představuje nedobrovolnou nezaměstnanost. (3)



**Graf 5: Nedobrovolná nezaměstnanost** (Zdroj: (3))

Nedobrovolně nezaměstnaní mohou mít existenční potíže, popřípadě začnou pociťovat zklamání a beznaděj. Negativem této nezaměstnanosti je skutečnost, že může zasáhnout lidi s ne příliš dobrými alternativními příležitostmi, jelikož je hledání jiného zdroje živobytí či rekvalifikace velmi těžké. (3)

Překážky zamezující poklesu mezd jsou příčinami nedobrovolné nezaměstnanosti. Mezi tyto překážky patří odbory požadující zvyšování mezd a státem určená minimální mzda. Cílem minimální mzdy je zamezit firmám zneužívání jejich ekonomického postavení a stanovení velmi nízké mzdy. Minimální mzda může vyvolat růst nezaměstnanosti, jestliže je stanovena na vyšší úrovni než rovnovážná mzda. (3) (5)

### 2.2.6 Přirozená míra nezaměstnanosti

Za přirozenou míru nezaměstnanosti je označována taková míra nezaměstnanosti, kdy se trh práce nachází v rovnováze. Význam této míry nezaměstnanosti spočívá v tom, že se skutečná nezaměstnanost od této míry v dlouhém období neodklání. Lze ji dosáhnout, pokud se ekonomika pohybuje na úrovni potenciálního produktu. (4) (5).

Skládá se z nezaměstnanosti frikční, strukturální a dobrovolné. Závisí nepřímo úměrně na míře nalezení práce a přímo úměrně na míře ztráty práce. Například čím více jsou

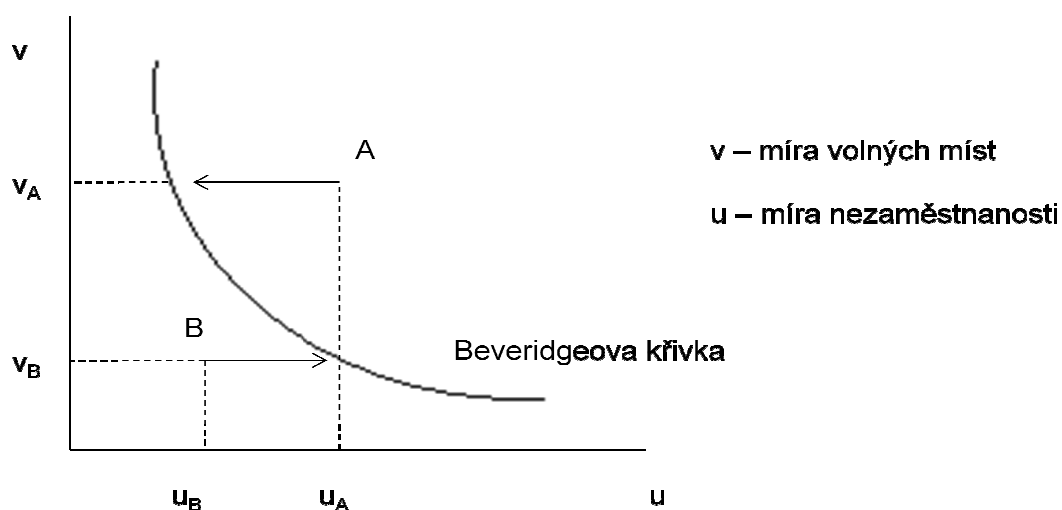
lidé na trhu práce informování, tím vyšší je míra nalezení práce, a proto je přirozená míra nezaměstnanosti nižší. (4)

Přirozená míra nezaměstnanosti je pro každý stát odlišná a může se v čase i změnit. Faktory ovlivňující velikost přirozené míry nezaměstnanosti jsou následující: (5)

- Pružné mzdy, pružnost trhu práce – například ochota dojíždět za prací;
- motivace lidí při hledání nového zaměstnání;
- schopnost úřadu práce při vyhledávání volných míst pro nezaměstnané;
- velikost a trvání vyplácení podpory v nezaměstnanosti;
- minimální mzda;
- odbory;
- demografická skladba pracovní síly, tedy struktura obyvatelstva dle věku, kvalifikace, pohlaví, míra přistěhovalství atd.

### 2.2.7 Beveridgeova křivka

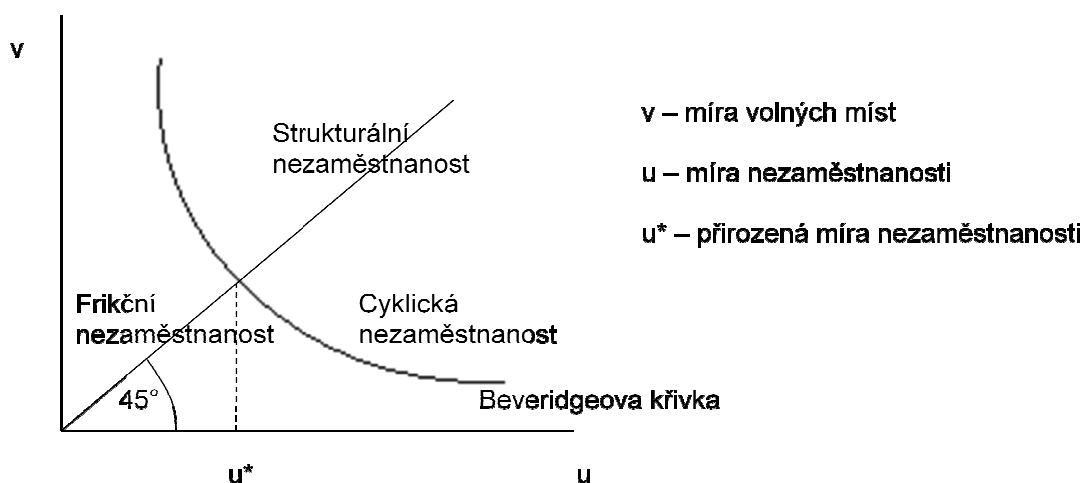
Beveridgeova křivka, která je znázorněna v grafu 6, reprezentuje jednoduchý nástroj popisující trh práce. Prostřednictvím Beveridgeovy křivky lze objasnit vztah mezi mírou volných míst a mírou nezaměstnanosti, který je inverzní. Křivka na grafu má klesající tvar, protože k nižší míře nezaměstnanosti dochází při vysoké míře volných pracovních míst a naopak. (1) (5)



Graf 6: Beveridgeova křivka (Zdroj: (1))

Z grafu 6 lze vyvodit i budoucí vývoj na trhu práce, jestliže se ekonomika nachází v bodech, které leží mimo křivku. V bodě A existuje na trhu více volných míst  $v_a$  než by souhlasilo s konkrétní mírou nezaměstnanosti, z této skutečnosti, lze dojít k závěru, že nezaměstnanost se bude snižovat. Naopak v bodě B je počet volných pracovních míst méně, a proto nezaměstnanost bude růst. (1)

Z grafu 7 znázorňující Beveridgeovu křivku s linií  $45^\circ$  lze určit typy nezaměstnanosti. Na této linii se míra volných míst rovná míře nezaměstnanosti, což odpovídá trhu nacházejícího se v rovnováze. Bod  $u^*$ , kde se křivka kříží s linií, odpovídá výši přirozené míry nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost se nachází kolem linie  $45^\circ$  nedaleko počátku. Naopak strukturální nezaměstnanost leží okolo této linie dál od nuly. Při recesi, kdy dochází k zvyšování nezaměstnanosti, se objevuje cyklická nezaměstnanost při pohybu podél křivky vpravo dolů. (1)



Graf 7: Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka (Zdroj: (1))

### 2.2.8 Důsledky nezaměstnanosti

Při nezaměstnanosti vznikají jak negativní tak i pozitivní dopady. Negativními dopady jsou: (5) (7) (10)

- Ekonomické dopady – každý nezaměstnaný znamená pro zemi potenciálně ekonomickou ztrátu. Při vysoké nezaměstnanosti dochází ke ztrátě produktu ekonomiky, neboť země se v důsledku nevyužívání části zdrojů nenachází na hranici produkčních možností.

Pokles produktu lze objasnit pomocí **Okunova zákona**, který lze vysvětlit takto: *„Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1% oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2 – 3 % oproti hodnotě potenciálního produktu.“* (5, str. 148)

Neboli americký ekonom Arthur Okun zjistil, *„že když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, a když naopak domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Tomu se říká Okunův zákon.“* (3, str. 284)

Nezaměstnanost dále způsobuje vznik nebo zvyšování schodku státního rozpočtu. Důvodů existuje celá řada. Země musí poskytovat podporu v nezaměstnanosti, hradit výdaje sloužící k financování úřadu práce a aktivní politiky zaměstnanosti. Stát navíc přichází o daňové příjmy, neboť nezaměstnaní naplatí daň z příjmů a vzhledem k nedostatku peněz neutrácí tolik za zboží, což způsobuje nižší odvod nepřímých daní. Dlouhodobá nezaměstnanost vyvolává úpadek lidského kapitálu, neboť dlouhodobě nezaměstnaní postupně pozbývají své zkušenosti, schopnosti a praktické znalosti, které si uchovávali prací.

- Sociální dopady – narůstají sociální rozdíly ve společnosti, dochází k zvyšování difference životní úrovně mezi rozdílnými skupinami obyvatel. Nezaměstnanost může způsobit sociální izolaci nezaměstnaného, který ztrácí kontakty nebo společenské postavení a postupně se může zhoršit vztah s rodinou.
- Politické dopady – vznikají jako následek příčin sociálních dopadů. V zemi se objevuje sociální napětí, které ohrožuje sociální mír mezi vztahy zaměstnavatele a zaměstnance. Z některých lidí se stávají přívrženci extrémních politických názorů a při vymáhání svých požadavků volí konfrontační metody.
- Psychologické dopady – obavy, nejistota, smutek, deprese, apatie mohou u dlouhodobě nezaměstnaného vést k alkoholu, drogám nebo k sebevraždám.

Dalšími znaky nezaměstnanosti jsou ztráta sebeúcty a vlastního sebevědomí, zhoršující se zdravotní stav. Nezaměstnanost podporuje zvyšování kriminality, kterou stát odstraňuje prostřednictvím výdajů na policii a soudy z prostředků státního rozpočtu.

Pozitivní dopadem nezaměstnanosti je skutečnost, že pomáhá při optimální alokaci zdrojů, neboť nezaměstnaní hledají takovou práci, která uspokojí jejich kvalifikační a mzdové požadavky a bude jim vyhovovat i druh vykonávané práce. (5)

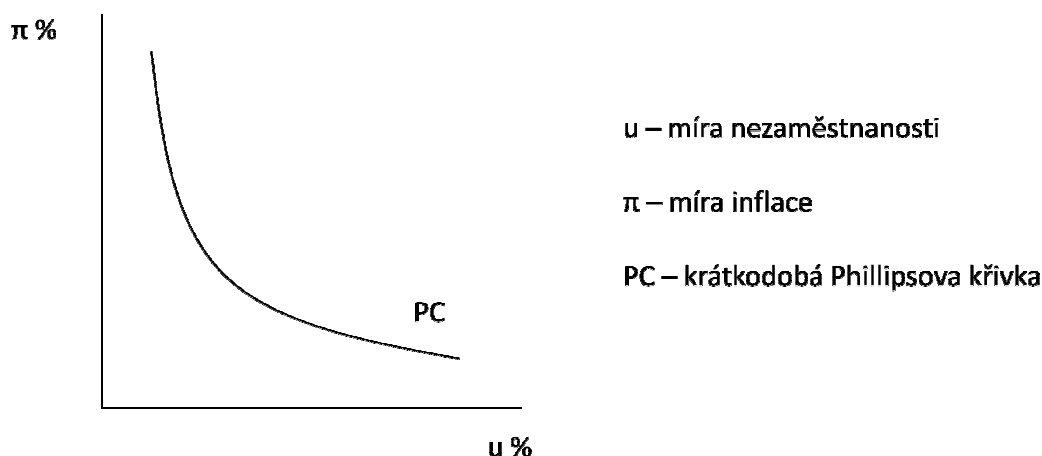
## **2.3 Vztah nezaměstnanosti a inflace**

Cenová stabilita a zachování přijatelné míry nezaměstnanosti, v nejlepším případě na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti patří mezi hlavní cíle makroekonomických regulací, proto není nijak překvapivé, že inflací a nezaměstnaností, respektive jejich udržení na přijatelné úrovni se v minulosti zabývalo mnoho ekonomů. (5)

### **Phillipsova křivka**

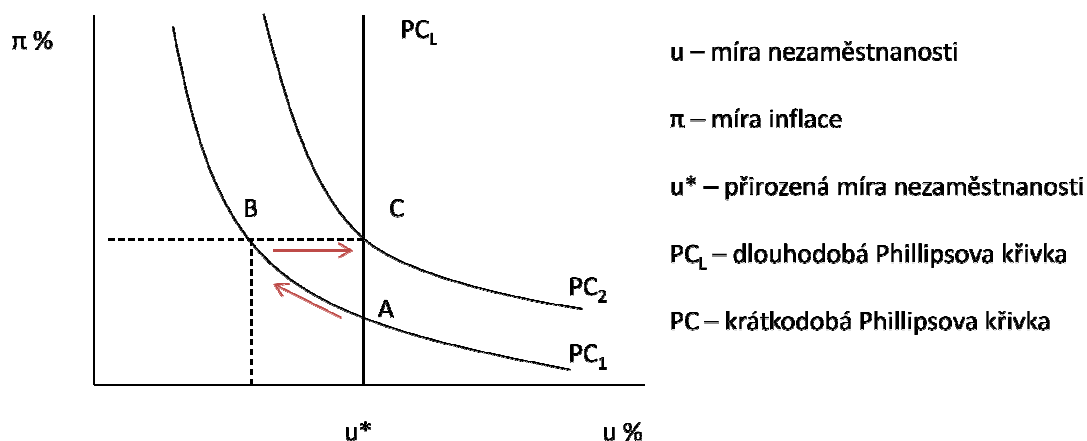
Novozéland'ský ekonom A. W. Phillipse v roce 1958 zveřejnil svoji studii o vztahu míry nezaměstnanosti a mzdové inflace, jejímž výsledkem byla Phillipsova křivka, která ovlivnila řadu ekonomů a dodnes je tématem ekonomických diskuzí. Původní Phillipsova křivka prošla delším vývojem, kdy byla upravena do současné podoby. (3)

Model Phillipsovy křivky vyjadřuje inverzní vztah mezi nezaměstnaností a inflací. Tento fakt u mnoho ekonomů v 60. letech vyvolal mylný dojem, že lze volit mezi inflací a nezaměstnaností. Předpokládali, že nezaměstnanost lze snížit na úkor zvýšení inflace a to samé platilo i naopak. To vedlo k domněnce, že stát může mít nad ekonomikou země kontrolu. Tedy, že si stát může vybrat bod na křivce jako svůj cíl, kdy vybranou kombinací nezaměstnanosti a inflace docílí určitého „nastavení ventilu“ agregátní poptávky. Dokázalo se, že volba mezi inflací a nezaměstnaností sice existuje, ale platí jen pro krátké období, jak lze vidět z grafu 8. (3)



**Graf 8: Krátkodobá Phillipsova křivka** (Zdroj: (5))

Z grafu 9 je zřejmé, že přirozená míra nezaměstnanosti se nachází v bodě A, v tomto bodě je i nezaměstnanost. Stát chce snížit nezaměstnanost pod přirozenou míru, a toho dosáhne stimulováním agregátní poptávky. Růst poptávky povede k zvýšení nominálních mezd a cen. Lidé a firmy začnou zvyšovat nabídku práce a produkci pod vlivem peněžní iluze. Nezaměstnanost klesne z bodu A do bodu B a zároveň dojde i ke zvýšení inflace. Avšak peněžní iluze postupně vyprchává a firmy a lidé si pomalu uvědomí, že reálně se pro ně nic nezměnilo. Lidé začnou snižovat nabídku práce a firmy snižovat produkci, což má za následek, že nezaměstnanost roste a vrací se zpět na přirozenou míru do bodu C. Avšak inflace zůstává na stejné hodnotě, jelikož dosažená inflace se stala součástí inflačních očekávání a setrvává. (4)



**Graf 9: Dlouhodobá Phillipsova křivka** (Zdroj: (4))

Dlouhodobá Phillipsova křivka je vertikální na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, jelikož v dlouhém období existuje jen tato míra. (3)

## **2.4 Státní politika zaměstnanosti**

Státní politiku zaměstnanosti formuluje stát a na jejím vytváření se podílí rovněž další subjekty, mezi něž patří zaměstnavatelé, odborové či profesní organizace a jiné subjekty. V České republice státní politika zaměstnanosti zabezpečuje například: (2)

- zajišťování práva na povolání;
- sledování a posuzování stavu na trhu práce, zpracovávání předpovědí a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob;
- v rámci rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti na trhu práce uvedení v soulad opatření tak, aby odpovídala podmínkám pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF) a byla ve shodě s Evropskou strategií zaměstnanosti;
- vytváření a sladění jednotlivých programů a opatření vedoucí k zabezpečení priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů;
- prosazování aktivní politiky zaměstnanosti;
- vytváření a zapojení do mezinárodních programů, která jsou spojena s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce;
- atd.

Stát působí na vývoj vztahů na trhu práce pomocí: (2)

- pasivní politiky zaměstnanosti;
- aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ);
- hospodářsko-politickými opatřeními.

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politikou stát pomáhá sociálně zabezpečit nezaměstnané prostřednictvím stanovením podmínek a výše podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních transferů



(dávky hmotné nouze, dávky státní sociální podpory atd.). Tato politika je nutná, avšak není východiskem pro řešení nepříznivé situace, tedy nezaměstnanosti. (2) (6)

### **Hospodářsko-politická opatření**

Tato opatření nejsou přímo zaměřena na trh práce, ale účinky na něj jsou podstatné. Jedná se například o investiční pobídky, regionální programy nebo podpora malého a středního podnikání atd. (2)

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

APZ představuje souhrn činností, jejichž cílem je navrácení nezaměstnaných lidí na trh práce, pomáhá jim tedy dosáhnout vlastní finanční nezávislosti. APZ podněcuje firmy k vytváření pracovních míst a zaměstnávání osob, které mají nějaký hendikep formou daňových úlev nebo příspěvků. Také pomáhá uchazečům o zaměstnání při rozšiřování jejich vzdělání a kvalifikace, aby snadněji našli nové zaměstnání. (6)

Nástroji APZ jsou především rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (2)

K další opatření, které APZ zajišťuje, patří poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy pro řešení zaměstnanosti. Cílené programy včetně programů financovaných ze strukturálních fondů EU představují souhrn opatření vedoucí k zvýšení pravděpodobnosti fyzických osob či jejich skupin k prosazení se na trhu práce. (2)

## **2.5 Problémy českého trhu práce**

Český trh práce bojuje s podobnými problémy jako většina ostatních trhů práce států Evropské Unie (dále jen EU). Mezi nejvýznamnější problémy, jejichž příčinami jsou globalizace a stárnutí obyvatelstva, patří: (2)

- poměrně vysoká míra nezaměstnanosti problémových skupin české populace;
- velké množství lidí s nízkou kvalifikací či s kvalifikací, která neodpovídá potřebám trhu práce;

- nízká mobilita pracovníků, jak územní tak profesní;
- značné rozdíly mezi regiony.

Za problémové skupiny české populace lze pokládat osoby se zdravotním handicapem, osoby starší 50 let, absolventy škol a mladistvé bez praxe, osoby dlouhodobě nezaměstnané a ženy s malými dětmi, po návratu z mateřské dovolené. (9)

Za příčiny těchto problémů lze považovat následující faktory: (2) (9)

- strukturální změny;
- horší dopravní obslužnost;
- neelastická pracovněprávní legislativa;
- nevýhodný poměr sociálních dávek a mzdy, který nemotivuje nezaměstnané;
- neuspokojující systém vzdělávání a příprava na budoucí profesi, nepřítomnost systému celoživotního vzdělávání;
- vybíravost zaměstnavatelů, kteří nezaměstnávají některé skupiny na trhu práce;
- nezájem osob v produktivním věku o další vzdělávání v rámci profese;
- nepříznivé prostředí pro podnikatelské aktivity, které nepodněcuje k vytváření nových pracovních míst.

### **3 Analýza současného stavu**

Tato kapitola je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti za období 2009 – 2013. Nezaměstnanost a její vývoj jsou zkoumány v rámci EU, na území našeho státu a v okrese Havlíčkův Brod.

#### **3.1 Nezaměstnanost v Evropské Unii**

Dne 1. dubna 2004 Česká republika dokončila připojení do evropského integračního procesu a stala se členským státem EU. EU se výrazně podílí na politice zaměstnanosti v členských státech, vytváří právní předpisy v této oblasti, přispívá finančními prostředky formou dotací z ESF na rekvalifikační kurzy a další projekty zvyšující zaměstnanost. ČR stejně jako jiné státy EU se potýká s nezaměstnaností, jejíž značný růst způsobila celosvětová krize, která začala v roce 2008. Pro srovnání nezaměstnanosti v členských státech EU je v tabulce 1 uveden její vývoj za období 2009-2013.

Údaje v tabulce 1 představují roční průměry míry nezaměstnanosti v procentech. Tyto údaje se vztahují na osoby ve věku od 15 do 74 let. Členské země jsou seřazeny vzestupně podle míry nezaměstnanosti v posledním roce. Hodnoty jsou očištěny o sezónní výkyvy, aby bylo možné porovnat míry nezaměstnanosti členských států.

Nezaměstnanost za celou EU od roku 2009 roste a z uvedených hodnot vyplývá, že tento trend bude pokračovat. Nejnižší míru nezaměstnanosti za celé sledované období vykazuje Rakousko (v roce 2013 - 4,9 %). Německo, jež je silnou ekonomikou, jako jediná země z 28 států vykazuje od roku 2009 neustále klesající míru nezaměstnanosti a řadí se na 2. místo hned za Rakouskem. Klesající trend lze také zaregistrovat u pobaltských států, kdy míra nezaměstnanosti do roku 2010 rostla a v následujících letech výrazně poklesla. Od roku 2010, kdy tyto státy dosáhly nejvyšších hodnot, spadla nezaměstnanost v Lotyšsku o 7,6 %, Litvě o 6 % a v Estonsku o 8,3 %. Podobný klesající trend lze vidět ještě u Maďarska, ale pokles není tak výrazný.

**Tabulka 1: Vývoj míry nezaměstnanosti ve státech EU za období 2009- 2013 v %**

Země	2009	2010	2011	2012	2013
<b>EU 28</b>	<b>9,0</b>	<b>9,7</b>	<b>9,7</b>	<b>10,5</b>	<b>10,9</b>
Rakousko	4,8	4,4	4,2	4,3	4,9
Německo	7,8	7,1	5,9	5,5	5,3
Lucembursko	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9
Malta	6,9	6,9	6,5	6,4	6,5
Nizozemí	3,7	4,5	4,4	5,3	6,7
<b>Česká republika</b>	<b>6,7</b>	<b>7,3</b>	<b>6,7</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>
Dánsko	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0
Rumunsko	6,9	7,3	7,4	7,0	7,3
Spojené království	7,6	7,8	8,0	7,9	7,5
Švédsko	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0
Finsko	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2
Belgie	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4
Estonsko	13,8	16,9	12,5	10,2	8,6
Maďarsko	10,0	11,2	10,9	10,9	10,2
Slovinsko	5,9	7,3	8,2	8,9	10,2
Polsko	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3
Francie	9,5	9,7	9,6	10,2	10,8
Litva	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8
Lotyšsko	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9
Itálie	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2
Bulharsko	6,8	10,3	11,3	12,3	12,9
Irsko	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1
Slovensko	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2
Kypr	5,4	6,3	7,9	11,9	16,0
Portugalsko	10,6	12,0	12,9	15,9	16,5
Chorvatsko	9,1	11,8	13,5	15,9	17,6
Španělsko	18,0	20,1	21,7	25,0	26,4
Řecko	9,5	12,6	17,7	24,3	27,3

(Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z Eurostatu (12))

Kromě pobaltských zemí, Maďarska a Německa došlo v roce 2013 ještě k poklesu nezaměstnanosti v Irsku z 14,7% na 13,1 % (o 1,6 %), Dánsku ze 7,5 % na 7,0 % (o 0,5 %) a ve Velké Británii ze 7,9 % na 7,5 % (o 0,4 %).

Naopak neustále rostoucí nezaměstnanost od roku 2009 vykazuje 9 států a to Slovinsko, Polsko, Itálie, Bulharsko, Kypr, Portugalsko, Chorvatsko, Španělsko a Řecko.

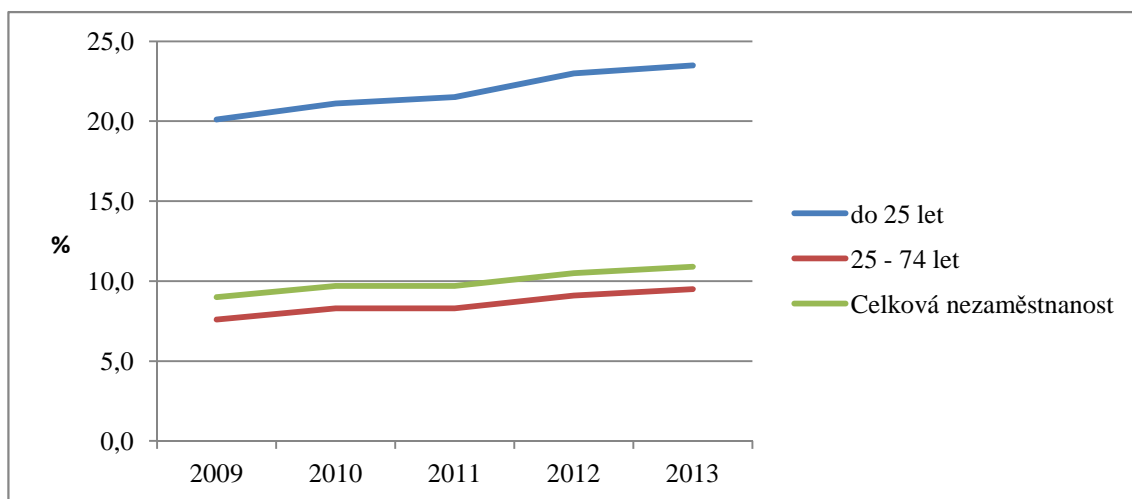
V nejhorší situaci se v současné době ze všech států EU nachází Řecko a Španělsko, které dosáhly nejvyšší nezaměstnanosti nejen v roce 2013, ale i v letech předcházejících (výjimkou je u Řecka rok 2009 a 2010). Důvodem je skutečnost, že Španělsko a Řecko se nacházejí dlouhodobě v recesi, například musely zavést úsporná opatření atd. U Řecka je patrný rychlý nárůst nezaměstnanosti (od roku 2009 o 17,8 %). Podobná situace platí i pro Španělsko, kde nezaměstnanost za sledované období vzrostla o 8,4 %, avšak k nejvyššímu vzrůstu došlo z roku 2008 na rok 2009 o 6,7 % (od roku 2008 o 15,1 %). Z těchto států, jejichž nezaměstnanost neustále roste, jsou na tom nejlépe v roce 2013 Slovinsko (10,2 %) a Polsko (10,3 %), jejichž míra nezaměstnanosti je nižší než průměrná míra nezaměstnanosti za celou EU (10,9 %).

V roce 2011 lze zaznamenat jistý pokles v některých zemích (Slovensko, Francie, Belgie, Finsko Švédsko, Česká republika a Nizozemí), který mohl v roce 2011 znamenat určité zlepšení ekonomiky, avšak od té doby nezaměstnanost v těchto státech začala opět růst. Nejhuře z této skupiny států dopadlo Slovensko, které vykazuje od roku 2009 vyšší nezaměstnanost než je průměr všech států EU. K těmto státům lze přiřadit ještě Maltu, rozdíl mezi nimi je ten, že Malta si dokázala od roku 2011 udržet stejnou míru nezaměstnanosti.

Z tabulky 1 je patrné, že ČR se řadí mezi státy, které vykazují nižší míru nezaměstnanosti. Dle výše míry nezaměstnanosti ČR obsadila 6. místo v roce 2013. Lepší postavení než ČR má kromě již zmíněného Rakouska a Německa, ještě Lucembursko, Malta a Nizozemí. Od začátku sledovaného období jsou hodnoty nezaměstnanosti v ČR nižší než roční průměr nezaměstnanosti 28 států EU.

Jak již bylo uvedeno, tabulka 1 se vztahuje na nezaměstnané osoby ve věku od 15 do 74 let. Graf 10 ukazuje, že velmi problémovou věkovou kategorií v Evropské Unii představují mladí lidé ve věku od 15 do 24 let. Z grafu 10 je zřejmé, že nezaměstnanost této věkové skupiny roste, v roce 2013 v EU dosáhla nezaměstnanost mládeže 23,5 %. Nejvíce problematický stav je v jižních státech, v Řecku míra nezaměstnanosti mladých lidí dosáhla v roce 2013 58,6 %, ve Španělsku 55,7 %. Naopak nejnižší nezaměstnanost

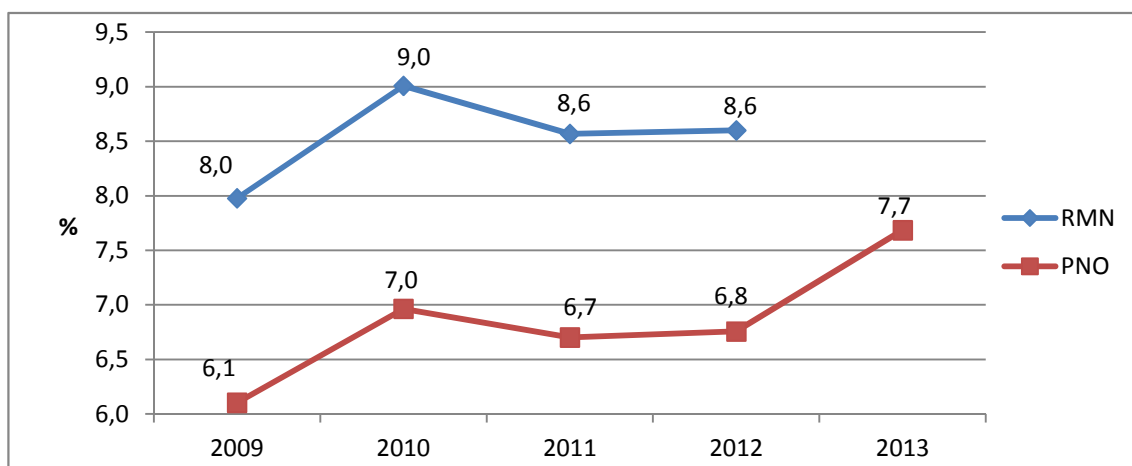
ve věku od 15 do 24 let vykazuje Německo (7,9 %). V ČR je nezaměstnáno ve věku od 15 do 24 let 18,9 % mladých lidí. (12)



**Graf 10: Míra nezaměstnanosti dle věku v EU za období 2009 – 2013 v % (Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z Eurostatu (12))**

### 3.2 Nezaměstnanost v České republice

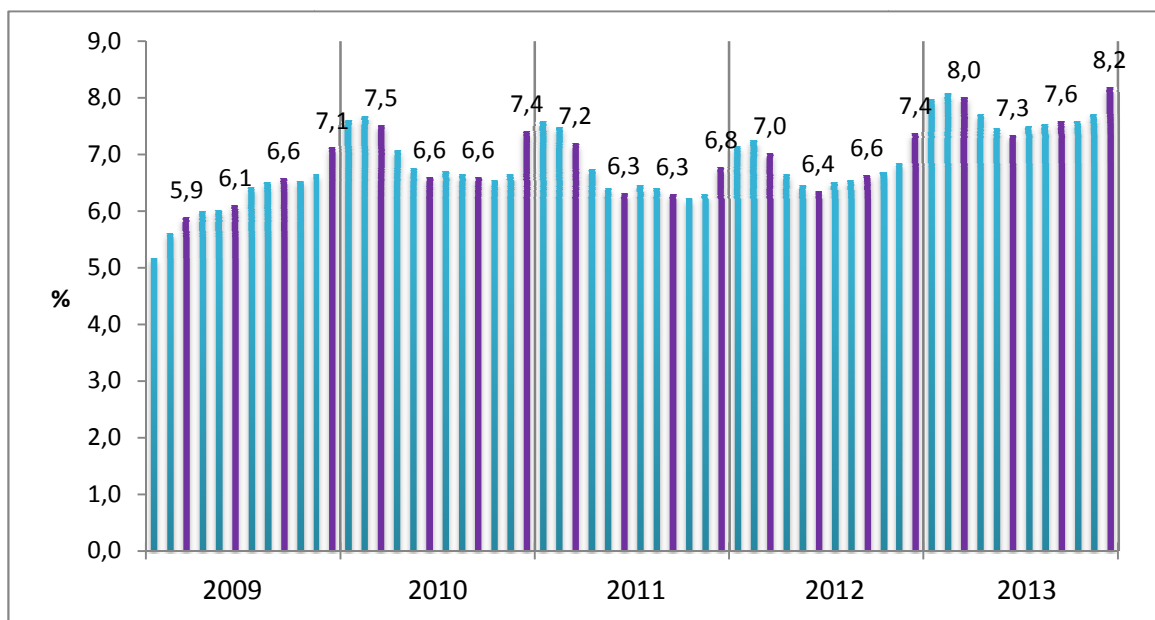
V roce 2013 MPSV začalo používat nový ukazatel – podíl nezaměstnaných osob (dále jen PNO), který nahradil registrovanou míru nezaměstnanosti (dále jen RMN). Pro porovnání ukazatelů je v grafu 11 znázorněn jejich vývoj.



**Graf 11: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob v ČR za období 2009-2013 v % (Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů MPSV (13))**

Hodnoty obou ukazatelů vyjadřují roční průměry. Nový ukazatel je ve sledovaném období oproti původnímu nižší (procentní rozdíly od roku 2009 jsou 1,9 %, 2 %, 1,9 % a 1,8 %). V dalších textu je uváděn jen PNO, pokud by byla uvedena i RMN, tak na tuto skutečnost by bylo upozorněno. PNO byl zaveden kvůli jeho lepší vypovídací schopnosti a na rozdíl od RMN dokáže stanovit podíl nezaměstnaných až na úroveň obcí. Avšak změna ukazatele v době, kdy nezaměstnanost je vysoká, vede ke spekulacím, zda nový ukazatel nemá skrýt skutečnou a vyšší nezaměstnanost.

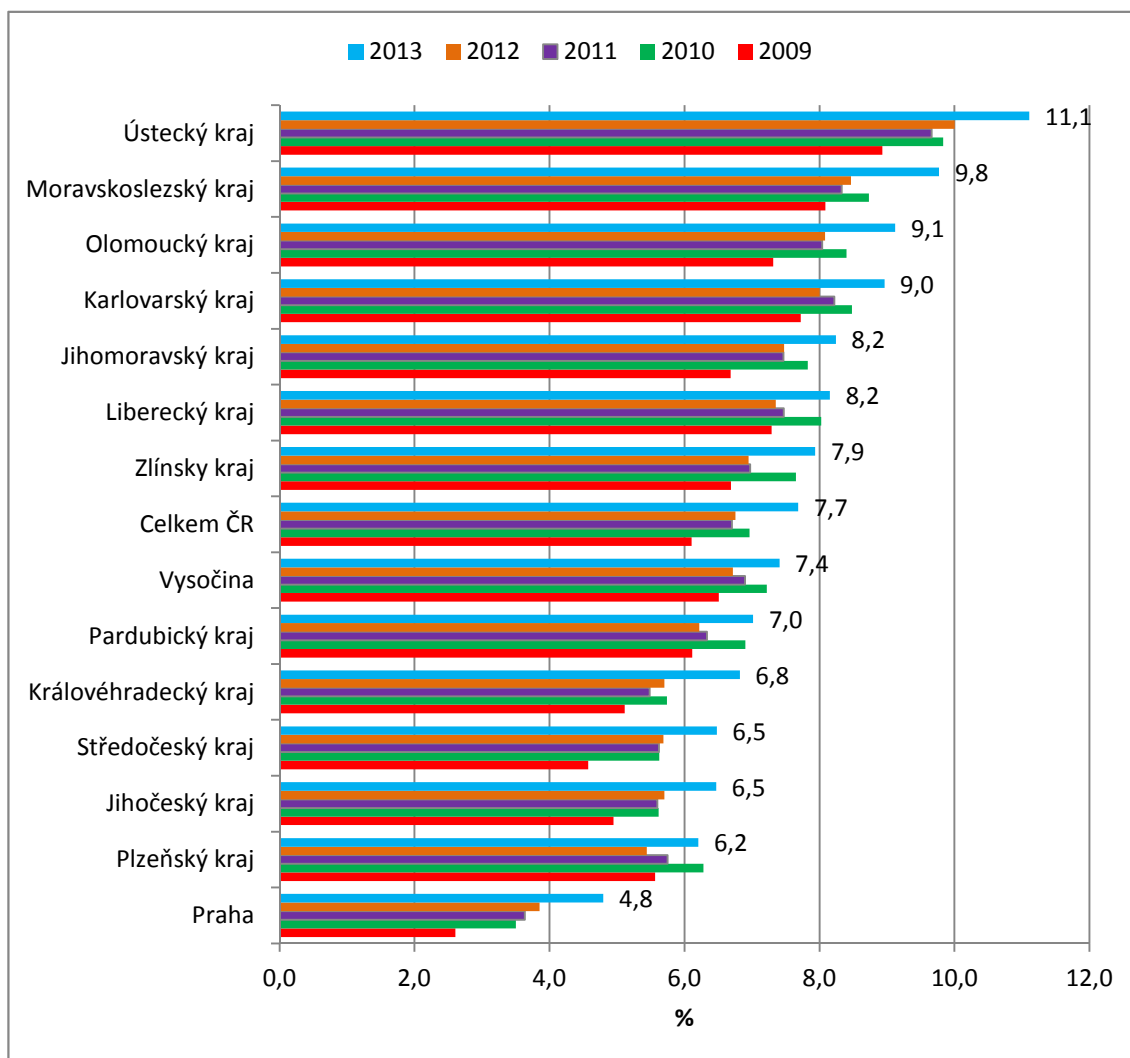
Graf 12 zobrazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR od ledna 2009 až do konce roku 2013. V tomto grafu jsou zvýrazněné hodnoty, které představují podíl nezaměstnaných na konci každého čtvrtletí. PNO v roce 2009 ovlivnila hospodářská krize, která způsobila zpomalení ekonomiky, což mělo za následek neustálý růst nezaměstnaných v tomto roce až do února 2010. Určitěmu zlepšení výkonnosti české ekonomiky došlo v polovině roku 2011, kdy podíl nezaměstnaných klesl na 6,3 % (oproti červnu předcházejícího roku došlo ke snížení o 0,3 procentního bodu). Tento stav se udržel až do poloviny roku 2012, kdy podíl nezaměstnaných meziročně vzrostl jen o 0,1 procentního bodu. Avšak od června 2012 podíl nezaměstnaných rostl a na konci roku 2013 dosáhl za celé sledované období vrcholu (8,2 %).



**Graf 12: Vývoj podílů nezaměstnaných osob v ČR za období 2009-2013 v % (Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů MPSV (13))**

Z grafu 12 je patrná sezónní nezaměstnanost, kdy v zimních měsících dochází k nárůstu počtu lidí bez práce z důvodu útlumu některých odvětví například zemědělství nebo stavebnictví. Naopak v letních měsících je zaměstnanost nejvyšší, jelikož v tomto období se poptávka po práci zvyšuje. Mírnější a teplejší počasí v minulých letech prodlužuje délku sezónních prací až do listopadu. Tyto sezónní výkyvy způsobují kolísání ukazatele PNO v grafu 12.

V grafu 13 je znázorněn vývoj PNO v jednotlivých krajích a za ČR za posledních 5 let. 13 krajů, hlavní město Praha a ČR jsou seřazeny podle roku 2013, za tento rok je uveden v grafu 13 roční průměr PNO.



**Graf 13: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v krajích ČR za období 2009 - 2013 v % (Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů MPSV (13))**

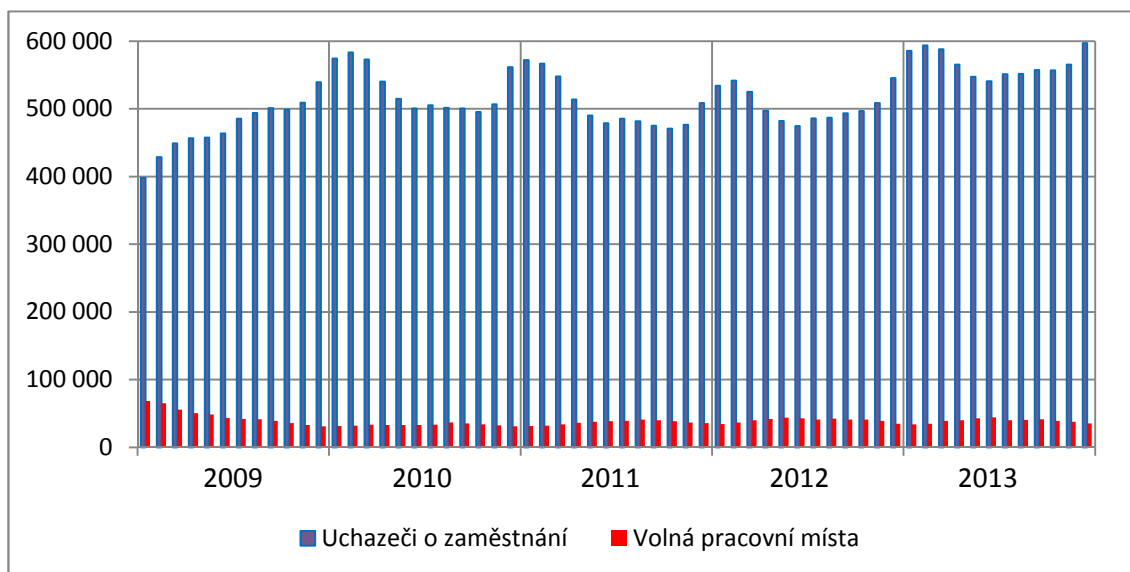


Polovina krajů České republiky má v roce 2013 vyšší podíl nezaměstnaných než je republikový průměr. Z uvedených údajů vyplývá, že rok 2013 byl pro všechny kraje za celé sledované období nejhorší, kdy podíl nezaměstnaných výrazně narostl. Nejvyšší meziroční nárůst zaznamenal moravskoslezský kraj a to o 1,3 %. Také rok 2010 nelze považovat za příznivý, vývoj v tomto roce ovlivnila prohlubující se krize.

Nezaměstnanost se v jednotlivých krajích výrazně liší. Za celé sledované období nejvyšší PNO vykazuje Ústecký kraj (v roce 2013 11,1 %). Naopak nejméně nezaměstnaných osob se tradičně nachází v Praze, neboť hlavní město je centrem české ekonomiky. Procentní rozdíl mezi těmito kraji činí 6,3. Jedním z důvodů těchto rozdílů jsou strukturální změny, kdy v některých krajích dochází k útlumu určitého odvětví například těžba uhlí na Ostravsku či Ústecku. Z toho lze usuzovat, že i přírodní podmínky nebo spíše bohatství a ráz krajiny má vliv na vývoj hospodářství a tedy i na zaměstnanost.

Kraj Vysočina se po celé sledované období nacházel na hranici průměru s ČR. Po celých 5 let se rozdíl mezi nimi snižoval a nakonec v posledním roce se tomuto kraji podařilo mít nižší PNO než ČR.

Další významnými ukazateli při hodnocení nezaměstnanosti jsou uchazeči o zaměstnání respektive počet nezaměstnaných osob a volná pracovní místa, jejich vývoj od ledna 2009 do konce roku 2013 je znázorněn v grafu 14. Počet uchazečů o práci na konci roku 2013 dosáhl vrcholu, kdy práci hledalo 596 833 lidí a pracovních příležitostí nahlášených na úřadu práce bylo pouhých 35 178. To znamená, že o 1 pracovní místo se ucházelo 17 osob. Avšak nejméně evidovaných volných pracovních míst na úřadu práce bylo na konci roku 2010 (30 803), kdy na 1 pracovní místo se hlásilo 18,2 nezaměstnaných. Díky krizi došlo k rapidnímu snížení volných pracovních míst a k nárůstu osob bez práce, což dokazuje i fakt, že před krizí v září 2008 se zaregistrovalo 314 558 nezaměstnaných na úřadu práce a v evidenci bylo vedeno 139 557 volných pracovních míst. Počet volných pracovních míst je částečně ovlivněn i sezónními výkyvy, kdy v zimě je nejméně nahlášených pracovních příležitostí a naopak v letních měsících jich je evidováno nejvíce.



**Graf 14: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR za období 2009 – 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů MPSV (14) (15))**

Na závěr této podkapitoly je uvedena tabulka 2, která shrnuje vývoj ukazatelů nezaměstnanosti k datu 31. 12 za posledních pět let. Tato tabulka potvrzuje skutečnost, že v roce 2011 došlo ke zlepšení všech sledovaných ukazatelů, avšak v následujících dvou letech se hodnoty ukazatelů nevyvíjí dobře. Za jedinou výjimku lze považovat nezaměstnané osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP), které velmi obtížně nalézají ve svém životě pracovní uplatnění. Podíl OZP na celkovém počtu nezaměstnaných se za celé sledované období snížil z 12,6 % na 10,5 %.

**Tabulka 2: Vývoj ukazatelů nezaměstnanosti v ČR za období 2009 - 2013**

Rok	Celkem uchazečů o zaměstnání	Z toho OZP	Z toho ženy	Volná pracovní místa	Uchazečů na 1 VPM	PNO %
2009	539 136	67 738	258 112	30 927	17,4	7,1
2010	561 551	69 499	268 200	30 803	18,2	7,4
2011	508 451	63 092	250 301	35 784	14,2	6,8
2012	545 311	62 038	266 593	34 893	15,6	7,4
2013	596 833	62 789	289 501	35 178	17,0	8,2

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (13) (14) (15))

### 3.3 Nezaměstnanost v okrese Havlíčkův Brod

Okres Havlíčkův Brod spadá do územní působnosti kraje Vysočina a nachází se v severní části tohoto kraje. V rámci kraje má společnou hranici s okresy Jihlava, Pelhřimov a Žďár nad Sázavou. Dále sousedí s okresem Chrudim z Pardubického kraje, okresy Kutná Hora a Benešov ze Středočeského kraje. Kraj Vysočina je rozdělen do 5 okresů, přičemž okres Havlíčkův Brod se svojí rozlohou 1 265 km<sup>2</sup> se řadí v rámci tohoto kraje na předposlední místo před okresem Jihlava. (16) (17)

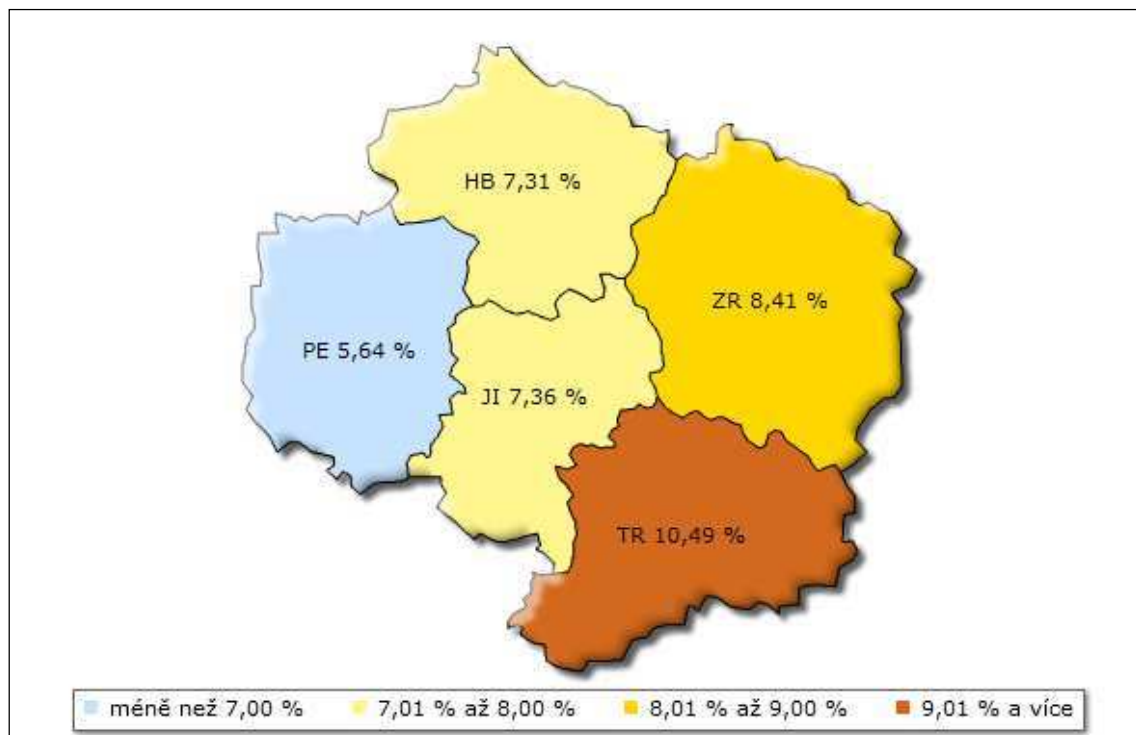
Na území okresu se nachází 120 obcí, z toho 8 měst – Golčův Jeníkov, Habry, Havlíčkův Brod, Chotěboř, Ledeč nad Sázavou, Příbyslav, Světlá nad Sázavou a Ždírec nad Doubravou a 330 částí obcí. Charakteristickým rysem tohoto okresu je tedy velmi rozdrobená sídelní struktura. Na území okresu žilo na konci minulého roku 94 843 obyvatel, přičemž tento počet se od roku 2008 snižuje. Hustota zalidnění na 1 km<sup>2</sup> je 75 obyvatel ( za ČR -133 ob./km<sup>2</sup>). (16) (17) (18)

Okres Havlíčkův Brod se nachází na území Českomoravské vrchoviny. Průměrná nadmořská výška činí 500 m. Pro okres je typické chladnější počasí. Územím okresu protéká řeka Sázava a další toky – Doubrava, Chrudimka, Šlapanka a Želivka, na těchto tocích byly postaveny nádrže sloužící převážně jako zdroje pitné vody. (16)

V oblasti hospodářství se okres vyznačuje průmyslově zemědělským charakterem. Nejvýznamnější podniky se zaměřují na textilní a oděvní činnost, výrobu skla a strojírenství. Avšak za posledních deset let došlo k značnému poklesu pracovníků ve většině podniků. V rámci zemědělství hraje významnou roli pěstování brambor a obilnářství. Důležitou roli také mají terciární sektor a stavebnictví, jelikož přispívají ke zvyšování zaměstnanosti. (16)

Okres Havlíčkův Brod patří mezi okresy, které vykazují nižší úroveň znečištění a relativně zdravé životní prostředí, což napomáhá rozvoji cestovního ruchu. Mezi nejnavštěvovanější turistické oblasti patří přírodní rezervace Stvořidla na řece Sázavě a Údolí Doubravy nebo hrad v Lipnici nad Sázavou či hrad v Ledči nad Sázavou. (16)

V rámci kraje Vysočina okres Havlíčkův Brod vykazuje druhý nejnižší podíl nezaměstnaných osob po okrese Pelhřimov, avšak v posledních letech značně vzrostl, podobně jako počet nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo. (16)



Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných osob v okresech kraje Vysočina k 31. 12. 2013 (Zdroj: (19))

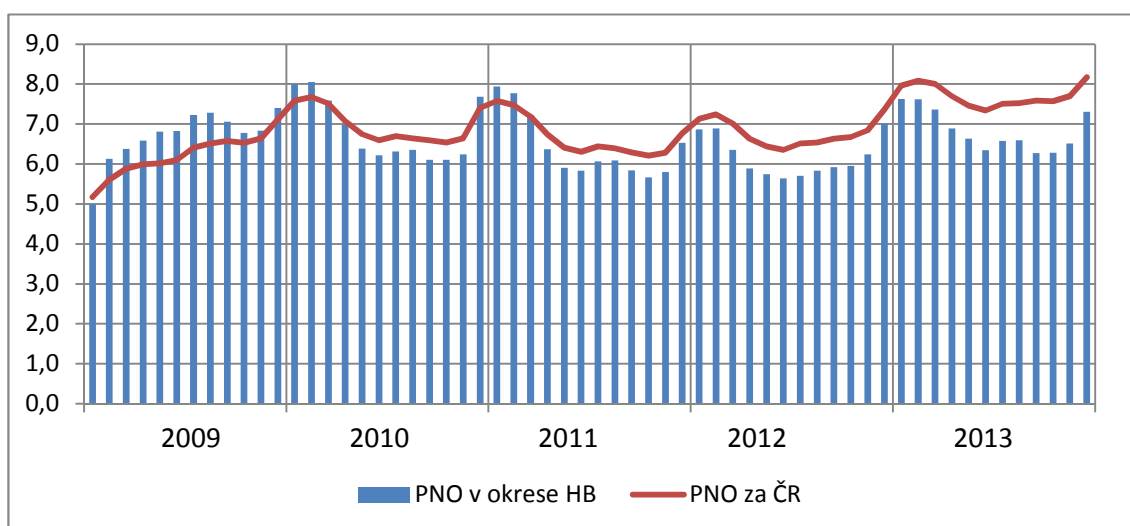
### 3.3.1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob

Ve sledovaném období PNO za okres HB téměř neustále rostl až do ledna 2010, kdy dosáhl vrcholu. Tento ukazatel vygradoval až na 8 %, což vyvolala již zmiňovaná krize. Meziroční rozdíl představoval 3 procentní body. Také v únoru 2010 PNO vykazoval 8 %. Pozitivním jevem, který není z grafu 15 moc čitelný, je fakt, že už v květnu 2010 došlo k meziročnímu poklesu o 0,4 procentních bodu a až do srpna 2012 byly zaznamenány také meziroční poklesy (jediná výjimka – prosinec 2010, kdy došlo k meziročnímu růstu). Avšak od září 2012 se situace obrátila a až do konce sledovaného období dochází k meziročnímu růstu.

V lednu a únoru 2013 PNO stagnoval na 7,6 %. V dalších měsících docházelo k poklesu PNO díky růstu sezónním pracím až do června, kdy PNO klesl až na 6,3 %. V červenci

a v srpnu PNO opět stagnoval, kdy v obou měsících oproti červnu došlo k mírnému zvýšení a to o 0,3 %, poté se PNO opět snížil na 6,3 % a s přibližující se zimou hodnota ukazatele vzrostla na konci roku na 7,3 %. Graf 15 může vyvolávat dojem, že krize se v okrese projevila až v roce 2009, avšak počet nezaměstnaných začal růst již od konce října 2008, kdy PNO vykazoval hodnotu 3,1 %.

Hodnoty podílu nezaměstnaných v okrese HB se až do února 2010 nacházely nad hodnotami podílu nezaměstnaných za ČR, avšak v březnu a dubnu byly prakticky na stejné úrovni. Od května 2010 se podíl nezaměstnaných za okres HB začal pohybovat pod úrovní křivky podílu nezaměstnaných za ČR (výjimku představuje ještě přelom roku 2010/2011). V následujících letech se rozdíl mezi oběma ukazateli postupně zvyšoval, což je patrné především v období letních měsíců. Mezi oběma hodnotami byl vykázán rozdíl 0,9 % na konci roku 2013.

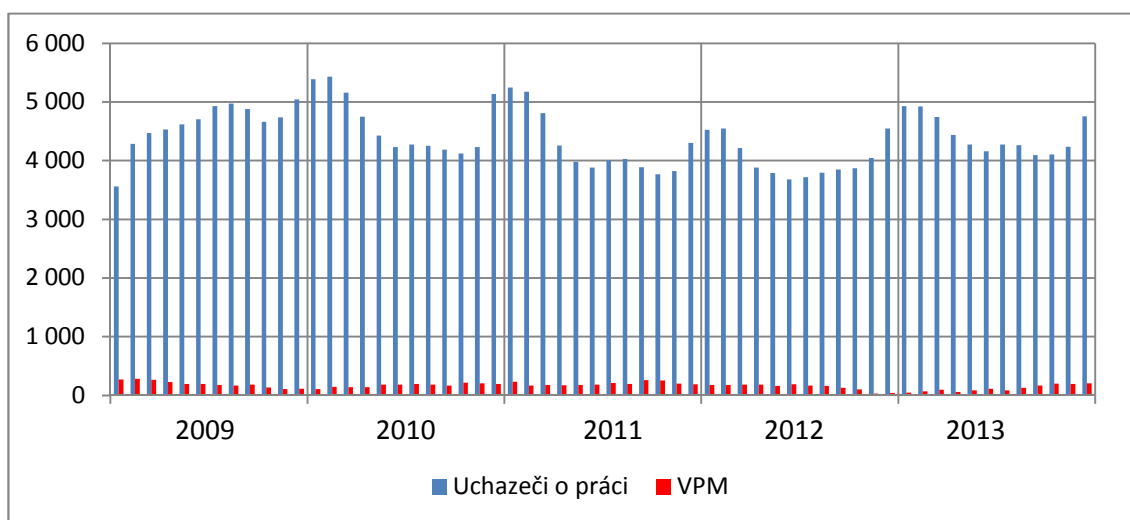


**Graf 15: Vývoj PNO v okrese Havlíčkův Brod za období 2009 - 2013 v % (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (13))**

### 3.3.2 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce se vyvíjel stejně jako PNO za okres Havlíčkův Brod, kdy určité zlepšení situace započalo v květnu 2010 a trvalo až do září 2012, kdy se situace obrátila k horšímu, a počet nezaměstnaných v meziročním vyjádření začal růst. Nejvíce uchazečů o práci bylo na úřadu práce evidováno v únoru 2010 (5 386 uchazečů), kdy došlo k navýšení oproti minulému období o více jak 51 %

(v absolutním vyjádření o 1 826 uchazečů více). Naopak největší meziroční pokles byl zaznamenán v prosinci 2011, kdy na úřadu práce bylo nahlášeno o 833 méně uchazečů o práci. Velmi pozitivně lze hodnotit rok 2012, kdy se v období sezónních prací podařilo snížit počet nezaměstnaných pod hranici 4 000 uchazečů. Avšak k největšímu poklesu v počtu uchazečů celkově v meziročním vyjádření za celý rok došlo v roce 2011 (pokles o 4 422 uchazečů, v roce 2012 jen o 2 705). V roce 2013 se počet uchazečů o práci pohyboval po celý rok nad hranicí 4 000 uchazečů a v zimních měsících se nejvíce přibližoval k hodnotě 5 000. V prosinci 2013 se na úřadu práce hlásilo 4 756 žadatelů o práci, v minulém roce bylo evidováno o 208 méně uchazečů.

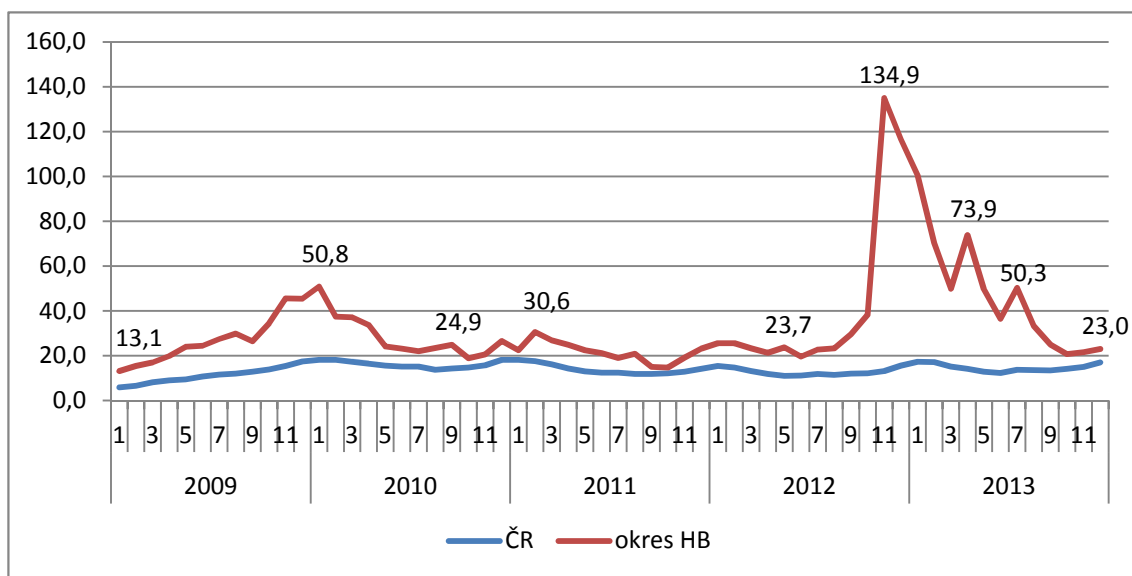


**Graf 16: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v okrese Havlíčkův Brod za období 2009 – 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování (20) (15))**

V grafu 16 se dále sleduje počet volných pracovních míst. Krize způsobila útlum ekonomiky, snižování poptávky po službách a výrobcích, což vyvolalo pokles výroby a tím i nedostatek práce a útlum rozvoje nových pracovních příležitostí. Počet VPM je velmi nízký vzhledem k počtu uchazečů o práci. Nejvíce evidovaných VPM bylo ještě v únoru 2009, kdy bylo zaznamenáno 279 VPM. Avšak uchazečů o práci bylo zaregistrováno 4 286, což znamená, že o jedno VPM se ucházelo 15,4 osob. Za celé sledované období došlo jen několikrát k překročení hranice 200 volných míst.

Nejhorší situace nastala v listopadu 2012, kterou lze spíše považovat za ojedinělou odchylku vývoje křivky počtu uchazečů na 1 VPM, jak dokazuje i následující graf 17.

V listopadu se o jedno volné pracovní místo ucházelo téměř 135 osob. Tato hodnota byla způsobena především výrazným poklesem nahlášených VPM, oproti říjnu došlo k poklesu ze 101 na 30 míst. V následujících měsících se stav postupně zlepšoval, kdy docházelo k růstu volných pracovních míst a k 31. 12. 2013 bylo evidováno 23 žadatelů o 1 VPM (207 VPM a 4756 uchazečů). Tento úspěšný pokles byl způsoben díky od srpna zvyšující se nabídce volných míst ze strany firem než počtu uchazečů o práci, který se od září zvyšoval. Z grafu 17 je také patrné, že po celé sledované období křivka znázorňující počet uchazečů o 1 VPM v okrese HB se pohybovala nad křivkou za ČR.



**Graf 17: Počet uchazečů na 1 VPM v okrese HB a za ČR za období 2009 – 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (20) (15))**

### 3.3.3 Nově evidovaní uchazeči o práci

V tabulce 3 jsou uvedeny nově evidovaní uchazeči o práci v okrese Havlíčkův Brod za období 2009 - 2013. Ve sledované období lze vyčíst výrazné zvýšení žadatelů o práci v prosinci a v lednu. Tento nárůst je způsoben útlumem sezónních prací. Také v září v jednotlivých letech dochází k nárůstu uchazečů o práci, tato skutečnost nejspíš souvisí se skončením letních brigád a výpomocí a s očekáváním ukončení sezónních prací z důvodu špatného počasí. V dubnu 2012 se zaregistrovalo na úřadu práce nejméně uchazečů (227), oproti dubnu 2011 došlo ke snížení o 40 %. Od roku 2009 až do roku 2012 lze pozorovat postupné snižování celkem nových uchazečů o práci. Naopak v roce 2013 bylo nově registrováno o 196 osob více než v předcházejícím roce.

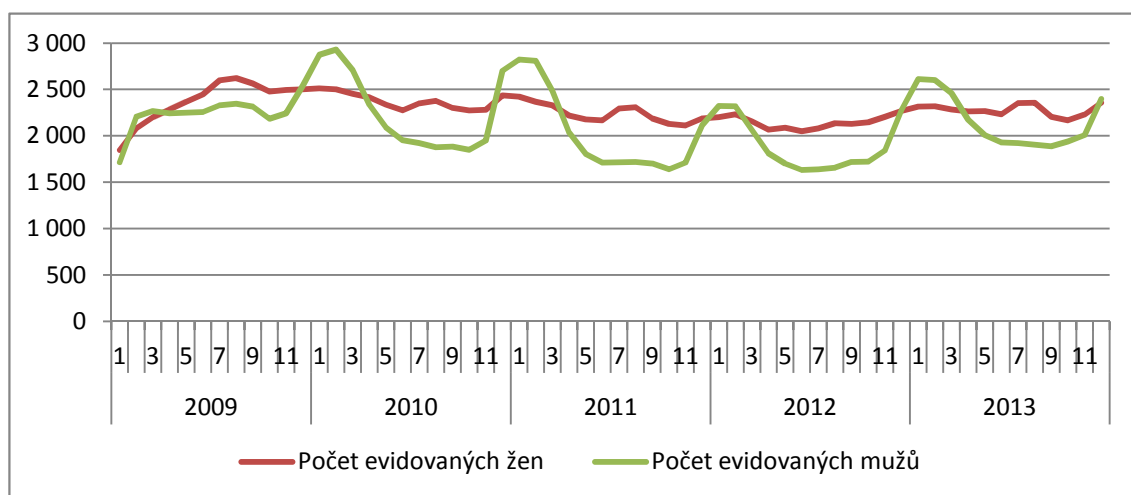
**Tabulka 3: Nově evidovaní uchazeči o práci v okrese HB za období 2009 - 2013**

	2009	2010	2011	2012	2013
leden	800	809	548	639	667
únor	992	490	333	425	300
březen	602	455	381	227	319
duben	589	454	325	302	338
květen	577	403	345	306	319
červen	567	366	327	228	265
červenec	625	454	510	343	437
srpen	494	398	438	326	304
září	656	611	584	516	477
říjen	439	415	376	388	373
listopad	622	574	521	435	448
prosinec	736	1 245	790	659	743
<b>Celkem</b>	<b>7 699</b>	<b>6 674</b>	<b>5 478</b>	<b>4 794</b>	<b>4 990</b>

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (20) (15))

### 3.3.4 Nezaměstnanost dle pohlaví

V počtu evidovaných mužů je znát pravidelné kolísání křivky, které je způsobeno přílivem a odlivem sezónních prací v oblasti zemědělství, stavebnictví – zateplovací práce, opravy střech a oprav a údržba silnic. U počtu zaregistrovaných žen je patrné, že u této křivky nedochází k tak výraznému kolísání, důvodem jsou již uvedené sezónní práce, které jsou pro ženy fyzicky náročné a nevhodné a tedy více pracují v odvětví, kde nedochází k těmto výkyvům.



**Graf 18: Vývoj počtu nezaměstnaných dle pohlaví za období 2009 – 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (20) (22))**



V roce 2009 je znát výrazný nárůst u žen i mužů (větší u žen), což bylo způsobeno snížením výroby například ve sklářském průmyslu, strojírenství nebo v textilním průmyslu. Avšak po celé období je vidět, že ženy se více podílejí na celkové nezaměstnanosti než muži (výjimky tvoří období poklesu sezónních prací). V září 2009 křivka u žen dosáhla maxima, kdy bylo zaregistrováno 2 624 žen bez práce, u mužů křivka dospěla vrcholu až v únoru 2010, kdy práci nemělo 2 928 mužů. Nejvíce se ženy na celkové počtu nezaměstnaných podílely v srpnu 2011 (57,3 %). Na konci roku 2013 byl poměr mezi muži a ženami téměř vyrovnaný (49,6 % žen; 50,4 % mužů).

### 3.3.5 Nezaměstnanost dle věkových kategorií

Ve sledovaném období lze považovat za úspěch snížení nezaměstnaných ve všech věkových kategoriích, které nastalo v roce 2011, tento rok znamenal zlepšení ekonomické situace nejen pro hospodářství okresu Havlíčkův Brod ale i pro celou ČR.

**Tabulka 4: Počet uchazečů o práci dle věkových kategorií v okrese Havlíčkův Brod za období 2009 - 2013**

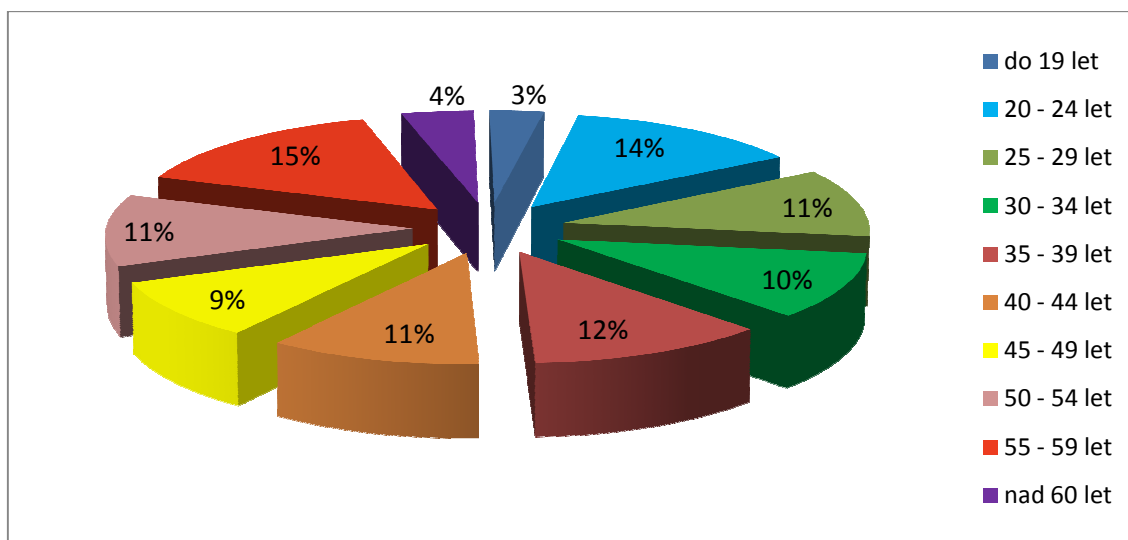
Věk	2009	2010	2011	2012	2013
do 19 let	166	164	164	189	146
20 – 24 let	689	644	591	617	640
25 – 29 let	550	571	479	449	518
30 – 34 let	607	596	489	470	495
35 – 39 let	552	598	532	566	561
40 – 44 let	468	476	411	464	497
45 – 49 let	550	542	416	461	440
50 – 54 let	701	700	554	534	541
55 – 59 let	644	713	605	665	724
nad 60 let	114	131	61	133	194

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (21))

Za velmi rizikové věkové kategorie se obecně považují mladí lidé a starší osoby, tento neradostný fakt platí i pro okres Havlíčkův Brod. Za mladé lidi lze pokládat osoby do 25 let, tedy čerstvé absolventy škol, kteří nemají praxi a pracovní zkušenosti, které jsou ze strany firem stále více požadovány. V roce 2013 bylo ve věku od 20 – 24 let bez práce 640 osob (tj. oproti minulému roku o 23 osob více). V daném roce se na celkové nezaměstnanosti podílela tato věková kategorie téměř 14 %.

Ve sledovaném období u osob ve věku 50 – 54 let sice došlo k výraznému poklesu (rozdíl mezi začátkem a koncem období představuje 160 osob, v procentním vyjádření pokles téměř o 23 %, avšak u osob ve věku od 55 – 59 let byl zaznamenán růst (vyjma roku 2011). Také u lidí nad 60 let lze pozorovat zvýšení od roku 2011. Dohromady tyto tři skupiny starších osob (nad 50 let) v roce 2013 tvořily velmi silnou skupinu nezaměstnaných (1 459 osob ze 4 756 osob bez práce). Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti osob starších 50 let patří stárnutí populace v ČR, dále, že z pohledu zaměstnavatelů jsou považováni za neefektivní pracovní sílu, která je více náchylná na nemoci nebo jiná kvalifikace než je požadována ze strany firem atd.

V grafu 19 je uvedena struktura uchazečů o práci rozdělených do skupin podle věkové kategorie k 31. 12. 2013. Sečteme-li skupiny osob nad 50 let, vychází jejich podíl na celkové nezaměstnanosti 30,68 %.



**Graf 19:** Struktura uchazečů o práci dle věkových kategorií k 31. 12. 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (21))

### 3.3.6 Nezaměstnanost dle struktury vzdělání

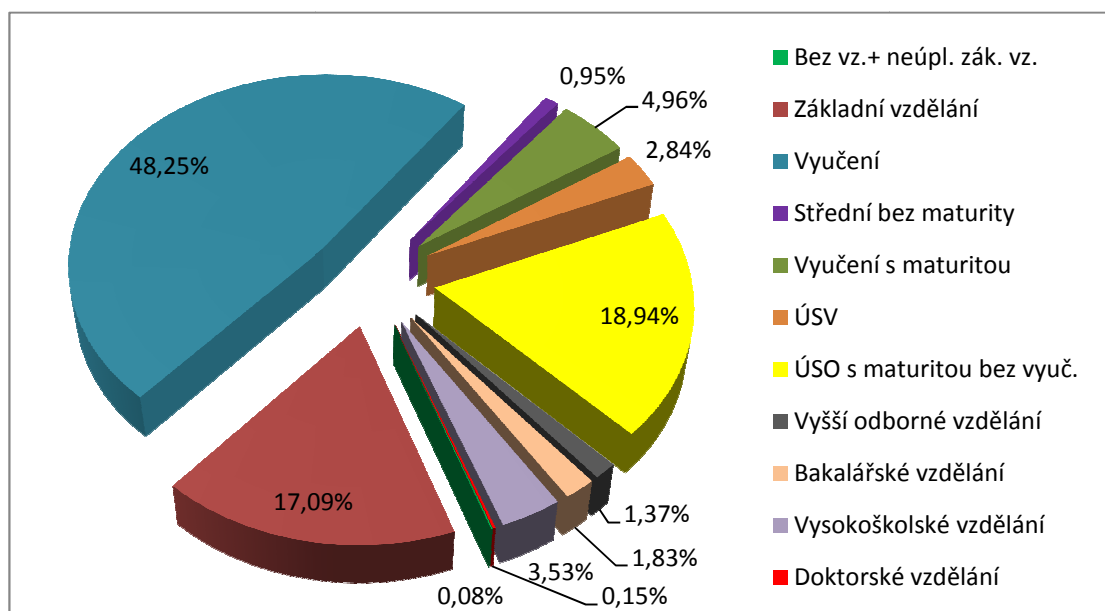
Dosažený stupeň vzdělání má též velký vliv na nezaměstnanost, jak dokazuje tabulka 5. Velmi obtížně hledají pracovní uplatnění osoby vyučené v různých oborech, ve sledovaném období byly pro ně velmi kritické roky 2009 a 2010, kdy v obou letech každá druhá nezaměstnaná osoba patřila do této skupiny. V roce 2011 došlo k rapidnímu poklesu o 22 % oproti předchozímu roku. Avšak poté počet vyučených

osob začal opět pomalu narůstat a k 31. 12. 2013 bylo evidováno na ÚP v HB 2 295 osob. Osoby s úplným středním vzděláním jen s maturitou patří také mezi rizikovější skupiny v okrese HB, kdy k 31. 12. 2013 bylo nahlášeno 901 osob oproti roku 2012 to je o 46 osob více. Poslední skupinou, která nachází práci hůře, než jiné skupiny představují osoby se základním vzděláním, k 31. 12. 2013 bylo evidováno 813 osob.

**Tabulka 5: Počet uchazečů o práci dle vzdělání za období 2009 - 2013**

Vzdělání	2009	2010	2011	2012	2013
Bez vzdělání + neúpl. zákl. vzdělání	1	1	1	4	4
Základní vzdělání	772	787	745	784	813
Vyučení	2 594	2 655	2 067	2 221	2 295
Střední bez maturity	87	86	90	62	45
Vyučení s maturitou	369	338	258	208	236
ÚSV	116	133	115	114	135
ÚSO s maturitou bez vyučení	872	882	772	855	901
Vyšší odborné vzdělání	56	51	51	58	65
Bakalářské vzdělání	38	55	62	66	87
Vysokoškolské vzdělání	132	145	136	174	168
Doktorské vzdělání	4	2	5	2	7

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (20) (21))



**Graf 20: Struktura uchazečů o práci dle vzdělání k 31. 12. 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (21))**

V grafu 20 jsou uvedené podíly jednotlivých skupin osob na celkové nezaměstnanosti k 31. 12. 2013 rozdělené dle vzdělání, tento graf dokazuje, že nejohroženější jsou osoby popsané výše. Vyučení se nejvíce podílí na nezaměstnanosti (46,54 %), podíl osob s maturitou je 18,27 % a uchazeči o práci se základním vzděláním mají podíl na nezaměstnanosti 16,49 %.

### 3.3.7 Nezaměstnanost dle délky evidence

Strukturu uchazečů dle délky evidence lze členit na krátkodobou nezaměstnanost, která nevyvolá vážnější problémy, a dlouhodobou nezaměstnanost, na kterou je nutno hledět jako na nebezpečný jev. Za dlouhodobě nezaměstnané se považují osoby evidované na úřadu práce více jak 5 měsíců. Z tabulky 6 je patrné, že nejpočetnější skupinu tvoří osoby s velmi krátkou nezaměstnaností (do 3 měsíců), na konci roku 2013 se jednalo o 1 512 uchazečů o práci. Uvedené hodnoty v tabulce 6 jsou zaznamenány k 31. 12., proto je nutné si uvědomit, že u osob evidovaných do 3 měsíců dochází ke konci roku k velkému nárůstu z důvodu ukončení sezónních prací.

**Tabulka 6: Počet uchazečů o práci dle délky evidence za období 2009 - 2013**

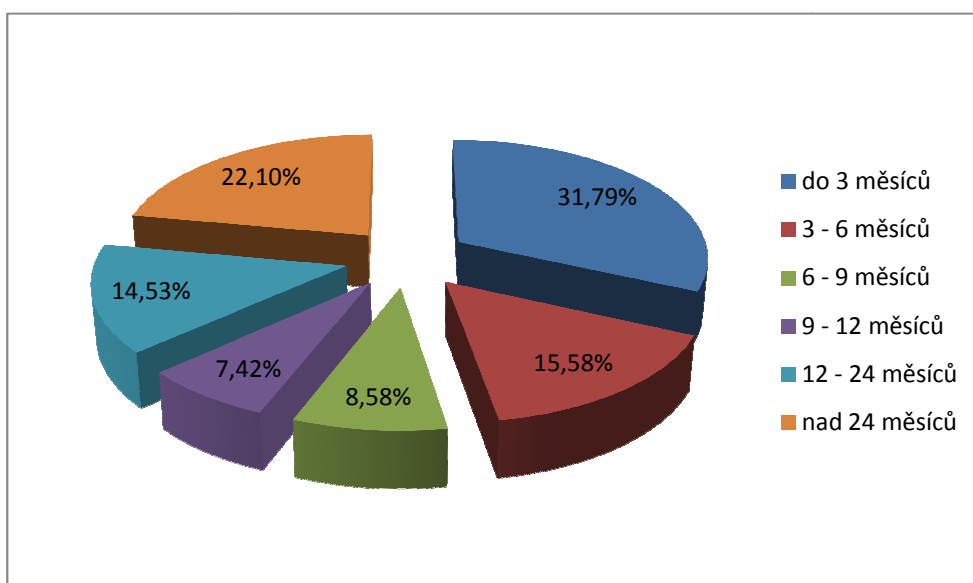
Délka nezaměstnanosti	2009	2010	2011	2012	2013
do 3 měsíců	1 594	2 027	1 473	1 465	1 512
3 - 6 měsíců	1 005	776	714	820	741
6 - 9 měsíců	690	399	309	410	408
9 - 12 měsíců	628	299	230	307	353
12 - 24 měsíců	651	915	658	605	691
nad 24 měsíců	473	719	918	941	1 051

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (21))

Z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti lze osoby s evidencí delší než 1 rok považovat za velmi rizikové. Pro tyto osoby je velmi obtížné ne-li nemožné najít práci, u zaměstnavatelů je znát nechuť najmout tyto osoby vzhledem k jejich delší pracovní absenci. Navíc u těchto osob se začíná projevovat nedůvěra, beznaděj z nenalezení práce a mohou upadnout do letargie a smířit se s rolí nezaměstnaného. Pro osoby s délkou nezaměstnanosti nad 12 - 24 měsíců byl nejhorší rok 2010, kdy se celkový počet osob zvedl o více jak 40 %. Poté se hodnoty vrátily pod hranici 700, avšak v roce

2013 je zřejmý meziroční nárůst, v roce 2012 bylo evidováno o 86 osob méně. Avšak mnohem rizikovější se jeví osoby s délkou evidence nad 24 měsíců. Od začátku sledovaného období dochází u této kategorie osob k postupnému nárůstu. K největší změně došlo v roce 2010, na úřadu práce bylo zaregistrováno o 246 osob více. V roce 2013 bylo evidováno 1 051 osob, tedy 1/5 osob hledající práci spadá do této kategorie.

V grafu 21 je znázorněn podíl uchazečů o práci dle délky evidence k 31. 12. 2013. Osoby nezaměstnané déle jak 1 rok tvoří dohromady 36,63 % podíl na celkové nezaměstnanosti.



**Graf 21: Struktura uchazečů o práci dle délky evidence k 31. 12. 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (21))**

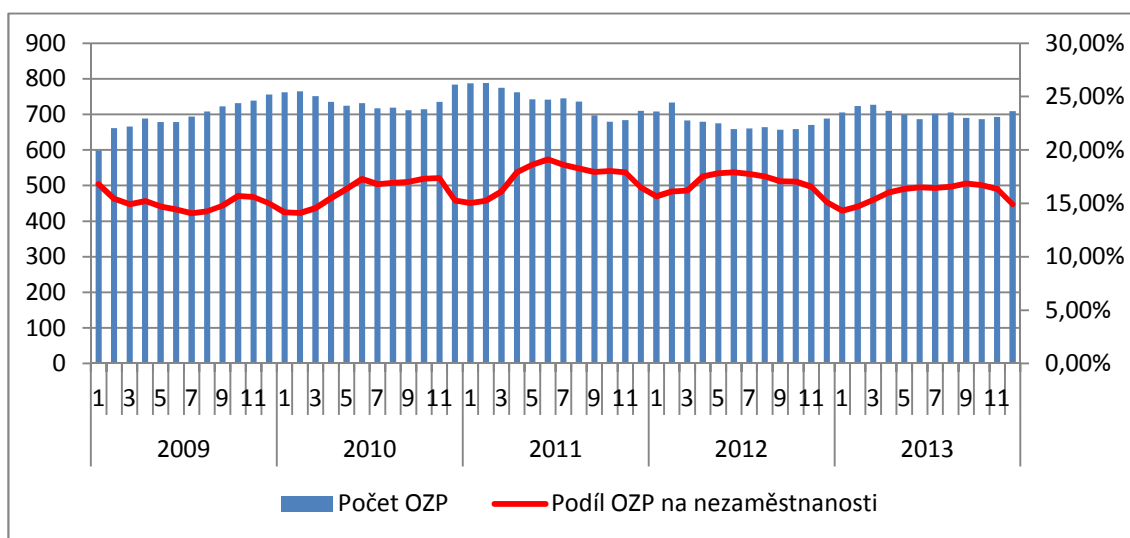
### 3.3.8 Problémové skupiny na trhu práce

V této podkapitole jsou podrobeny analýze osoby, které obtížně hledají pracovní uplatnění z důvodu nějakého handicapu, proto jim úřad práce věnuje zvýšenou pozornost a prostřednictvím APZ se jim snaží pomoci v jejich profesním životě. Jedná se o dlouhodobě nezaměstnané, osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, osoby pečující o dítě do 15 let a absolventy škol a mladistvé.

## Osoby se zdravotním handicapem

Osoby se zdravotním postižením velmi obtížně nacházejí zaměstnání. Kvůli krizi vzrostl celkový počet nezaměstnaných a tak se situace na trhu práce pro osoby se zdravotním hendikepem ještě více zkomplikovala. Kromě zdravotního hendikepu jim uplatnění na trhu práce ztěžují ještě další faktory. Jedná se například o nižší vzdělání, nemožnost pracovat na plný úvazek nebo nevyhovující pracovní podmínky atd.

Počet osob se zdravotním postižením se ve sledovaném období pohyboval v rozmezí hodnot 659 – 788, nepočítáme-li leden 2009, kdy bylo evidováno nejméně OZP (598). Počet OZP meziročně rostl až do srpna 2011, pak se vývoj obrátil a až do února 2013 lze z grafu sledovat meziroční poklesy, poté opět meziroční růst. Největší meziroční pokles byl zaznamenán v březnu 2012, kdy práci hledalo o 92 OZP méně, tj. o 11,2 %. Z pohledu podílu OZP na celkové nezaměstnanosti tento ukazatel kolísal v rozmezí hodnot od 14,08 % - 19,09 %.



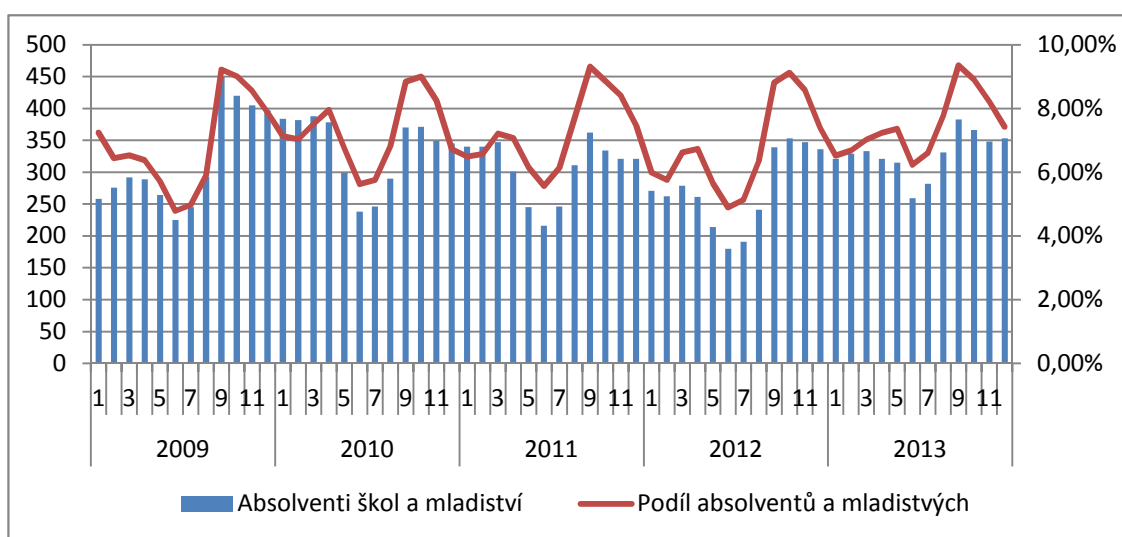
**Graf 22: Vývoj uchazečů se zdravotním postižením a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti za období 2009 – 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (20) (22))**

Na konci roku 2013 bylo nezaměstnáno 709 OZP a na celkové nezaměstnanosti se podílely 14,91 %, snížení podílu v prosinci stejně jako v lednu je způsoben zvýšením celkového počtu uchazečů o práci (v prosinci meziměsíční pokles o 1,45 %). Podobná situace se opakuje i v ostatních letech. Průměrný počet evidovaných OZP za měsíc

za rok 2013 byl 702. Na počtu OZP se nejvíce podílí uchazeči, kterým byla přiznána invalidita 1. stupně, pak následují osoby s invaliditou 2. stupně.

### Absolventi škol a mladiství

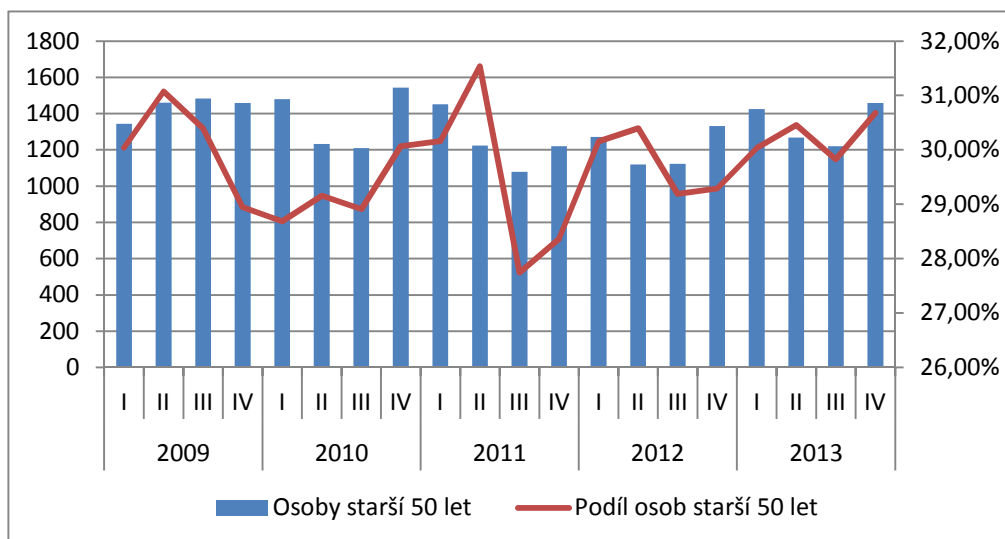
Z grafu 23 je zřejmé, že u absolventů a mladistvých dochází k pravidelnému kolísání, kdy nejvíce absolventů se registruje na úřadu práce v září. Studenti, kteří odmaturovali v červnu, využívají statutu studenta, kdy během prázdnin nemusí ještě platit zákonné pojištění a na úřadu práce se nahláší až v září. Naopak nejméně absolventů a mladistvých je evidovaných na úřadu práce v červnu, kdy je největší nabídka volných míst. Podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti kolísá v rozmezí hodnot 4,79 % – 9,36 %. Na konci roku 2013 absolventů a mladistvých bez práce bylo nahlášeno 353, tj. o 17 osob více než v roce 2012.



**Graf 23: Vývoj počtu absolventů a mladistvých a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti za období 2009 – 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (20)(22))**

### Osoby starší 50 let

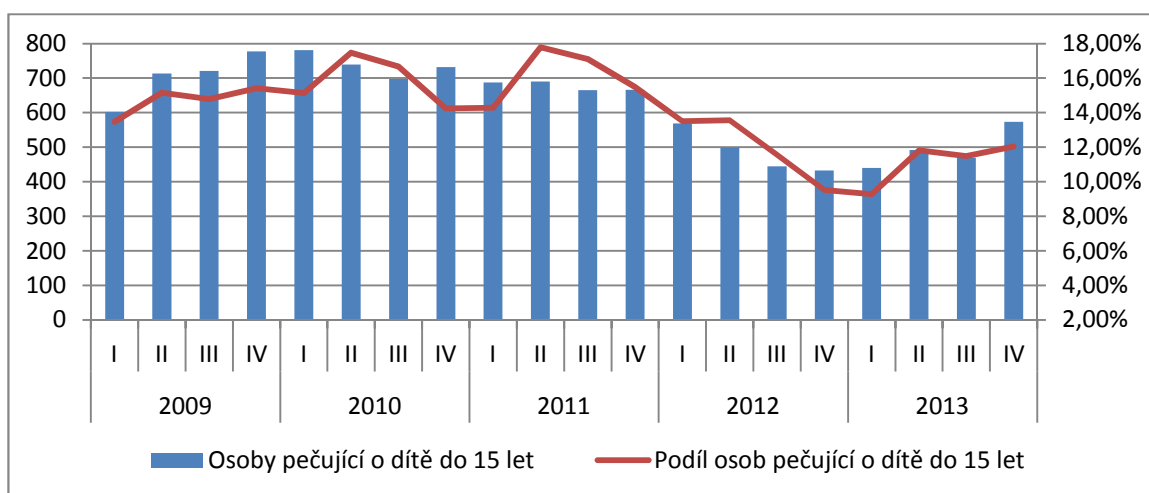
Osoby starší 50 let jsou popsány výše v kapitole nezaměstnanost dle věkových kategorií, proto je zde uveden jen graf znázorňující vývoj osob nad 50 let a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti. Z grafu je zřejmé, že počet osob nad 50 let se pohybuje v rozmezí hodnot 1079 – 1544. Podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti kolísá v rozmezí hodnot 27,74 % – 31,54 %.



**Graf 24: Vývoj osob starší 50 let a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti za období 2009 – 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (21))**

### Osoby pečující o dítě do 15 let

Kvůli krizi došlo v roce 2009 k nárůstu počtu osob pečujících o dítě do 15 let a dosáhl vrcholu na konci prvního čtvrtletí 2010 (788 osob). Poté je znát postupný pokles této skupiny osob, kdy na konci roku 2012 dosáhl minima (433 osob), a to díky nástrojům APZ, konkrétně SÚPM. Avšak v roce 2013 je znát mírný nárůst. Na konci roku 2013 bylo evidováno na úřadu práce 573 osob, což je o 140 osob více než ve stejnou dobu minulého roku. Podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti se pohyboval v rozmezí hodnot 9,27 % - 17,78 % (na konci roku 2013 – 12,05 %).



**Graf 25: Vývoj osob pečujících o dítě do 15 let a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti za období 2009 – 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (21))**



Dlouhodobě nezaměstnané osoby jsou popsány výše v jiné kapitole, proto jsem je zahrnula až do celkového porovnání skupin problémových osob. Hodnoty jsou uvedené k 31. 12. Z tabulky 7 vyplývá, že nejhůře hledají práci osoby s délkou evidence nad 24 měsíců. Avšak velké problémy mají také osoby nad 55 let a osoby se zdravotním hendikepem.

**Tabulka 7: Srovnání počtu uchazečů o práci z problémových skupin a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti**

Problémové skupiny na trhu práce	2012		2013	
	Počet	Podíl %	Počet	Podíl %
OZP	688	15,13	709	14,91
Absolventi a mladiství	336	7,39	353	7,42
Osoby pečující o dítě do 15 let	433	9,52	573	12,05
Osoby nad 50 let	1 332	29,29	1 635	30,68
z toho nad 50 -54 let	534	11,74	541	11,38
z toho nad 55 - 60 let	665	14,62	724	15,22
z toho nad 60 let	133	2,92	194	4,08
Dlouhodobě nezaměstnaní	2 417	53,14	2 717	57,13
z toho nad 5 - 9 měsíců	564	12,40	622	13,08
z toho nad 9 - 12 měsíců	307	6,75	353	7,42
z toho nad 12 - 24 měsíců	605	13,30	691	14,53
z toho nad 24 měsíců	941	20,69	1 051	22,10

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (21))

### 3.3.9 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti napomáhá nezaměstnaným k návratu do pracovního života prostřednictvím různých nástrojů APZ. APZ se zaměřuje především na rizikové skupiny, které jsou na trhu práce nejvíce ohroženy.

Při stanovování výše příspěvku ÚP postupuje dle platného právního předpisu a dle interních pravidel krajské pobočky s ohledem na konkrétní situaci na regionálním trhu práce. V poskytnuté výši příspěvků jsou zohledněny podmínky konkrétního uchazeče o zaměstnání a podmínky pracovního místa. U žadatele o práci se sledují například tyto podmínky – délka evidence, opakovaná evidence, zdravotní stav, PNO v místě bydliště, mobilita a možnost, že uchazeč patří do další rizikové skupiny.

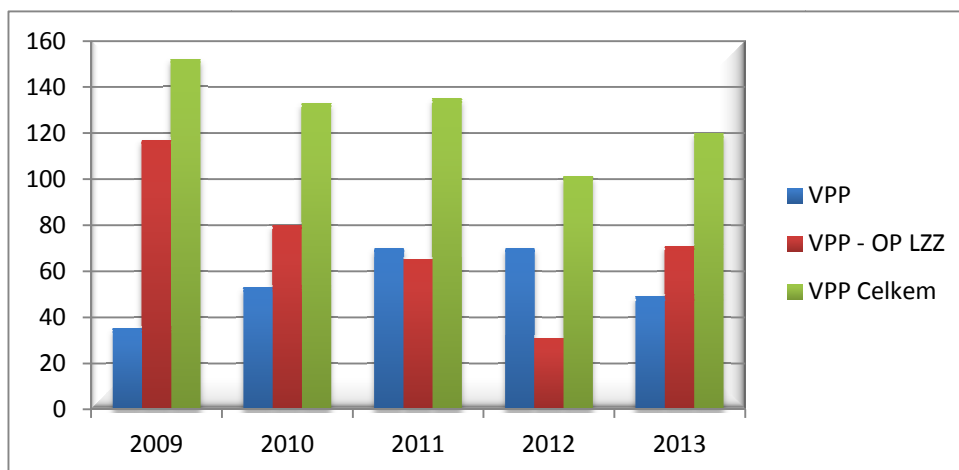
Ke každému uchazeči se tedy přistupuje individuálně, kdy se hodnotí jeho současné kompetence, tak aby byl využit jeho morální a fyzický potenciál. (23)

### **Veřejně prospěšné práce**

Za veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) se považují pracovní příležitosti, které jsou časově omezené, vytvářejí se maximálně na dobu 12 po sobě následujících měsíců. Uchazeči umístění na VPP vykonávají činnosti typu údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné podobné činnosti ve prospěch obcí, státních či jiných obecně prospěšných institucí. (27)

Příspěvek může být poskytnut maximálně do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy či platy na zaměstnance vykonávajícího VPP, tedy včetně zákonného pojištění, které odvádí zaměstnavatel. (27)

V období 2009 - 2012 lze z grafu 26 sledovat postupné klesání celkového počtu umístěných uchazečů na VPP. V roce 2013 v rámci VPP byl celkový počet uchazečů 120, tj. o 19 uchazečů více než v minulém roce, z toho 49 uchazečů v rámci národních VPP a 71 uchazečů v rámci projektu z ESF.



**Graf 26: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání na VPP, VPP - OP LZZ za období 2009 - 2013 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (15) (20))**

V roce 2013 v rámci kraje Vysočina tvořily osoby s délkou evidence v rozmezí 5-12 měsíců největší skupinu umístěných na VPP. Jednalo se především o osoby, které měly

špatné dopravní spojení do práce nebo na trhu práce nesehnaly vhodné pracovní uplatnění. (23)

Pro rok 2013 byla stanovena maximální výše příspěvku na měsíc připadající na 1 osobu, která činila 10 720 Kč. V roce 2013 bylo použito téměř 8,7 mil. Kč, což znamená, že na jednoho uchazeče připadalo v průměru 72 408 Kč. Prostředky použité na VPP se na celkových výdajích na APZ podílely 28,74 %, což je oproti minulému roku o 3 % méně.

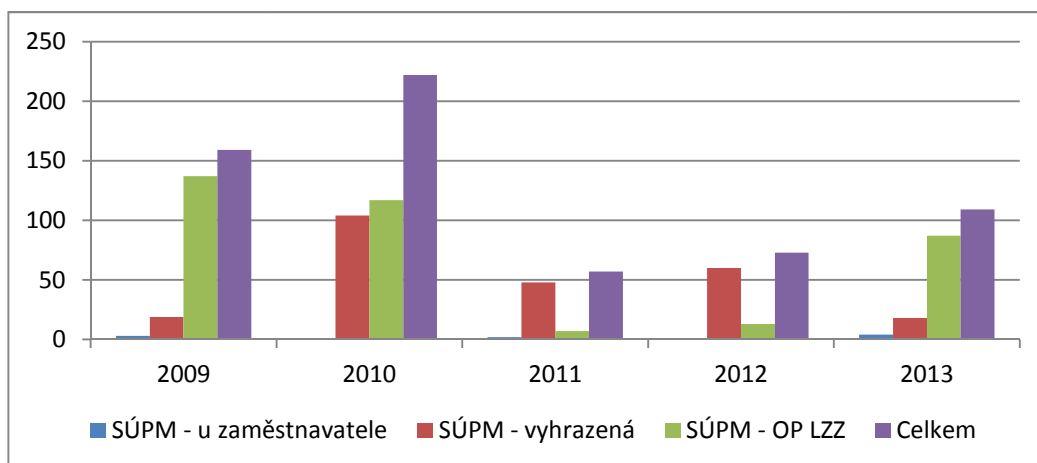
### **Společensky účelná pracovní místa**

Za společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) se považují pracovní místa zřízená nebo vyhrazená zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP. SÚPM jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, u kterých nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. V roce 2013 se úřad práce zaměřil především na skupiny uchazečů uvedených v § 33 Zákona o zaměstnanosti. Pomocí SÚPM se daří zaměstnat ženy pečující o dítě do 15 let, dále ženy starší 50 let a uchazeče, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní (pro uchazeče o práci s evidencí 5-12 měsíců byl vyhrazen největší počet SÚPM). (27) (23)

V rámci SÚPM se poskytuje příspěvek na zřízení SÚPM, jehož účelem je podílet se na krytí počátečních nákladů na toto místo např. u OZP - úprava pracoviště, u osoby, která se rozhodne pro SVČ (viz následující nástroj APZ) například nákup notebooku. Další příspěvek, který poskytuje ÚP je příspěvek na vyhrazení SÚPM, jehož účelem je poskytování prostředků zaměstnavateli na mzdy uchazeče, platí max. po dobu 12 měsíců. (6)

V letech 2009 – 2010 byl významným nástrojem SÚPM – OP LZZ, poté došlo k výraznému poklesu počtu uchazečů v letech 2011-2012, avšak v roce 2013 význam tohoto nástroje opět roste. U SÚPM - vyhrazená místa financována z národní APZ se v roce 2010 nejvíce podílela na umísťování uchazečů na trhu práce. Celkový počet umísťovaných uchazečů v rámci SÚPM až do roku 2010 rostl, poté v roce 2011 došlo k rapidnímu poklesu (o 165 uchazečů méně) a od té doby se celkový počet uchazečů

postupně pomalu navyšuje. V roce 2013 bylo celkově umístěno 109 uchazečů o práci, tj. oproti minulému roku o 36 uchazečů více.

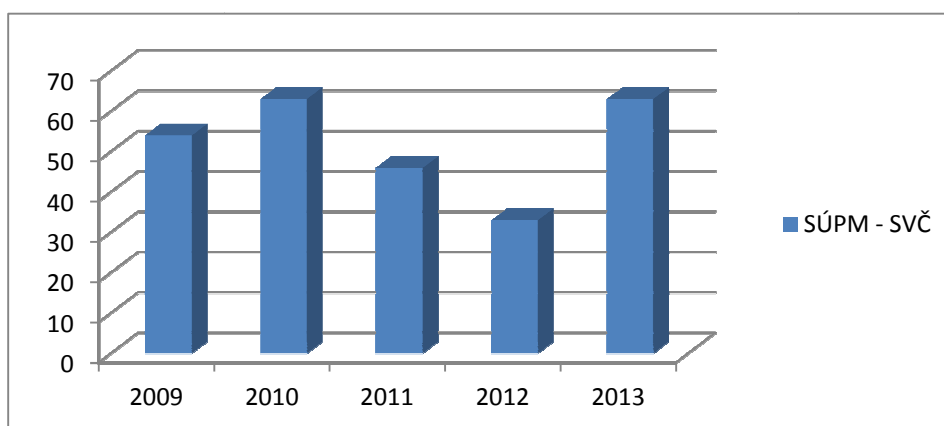


**Graf 27: Počet umístěných uchazečů v rámci SÚPM za období 2009 – 2013**  
(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (15) (20))

V roce 2013 bylo na SÚPM vynaloženo přes 4,3 mil. Kč, tj. o 2,3 mil Kč více než v předcházejícím roce. Podíl na celkových výdajích APZ činil 14,2 %, což je o 3,7 % méně než v roce 2012.

### Společensky účelná pracovní místa zahájení SVČ

O zahájení SVČ v roce 2013 měli zájem především osoby dlouhodobě nezaměstnané. Krajská pobočka v Jihlavě podporuje tyto osoby nejen příspěvkem, ale také přípravou na podnikání v rámci rekvalifikačních kurzů. (23)



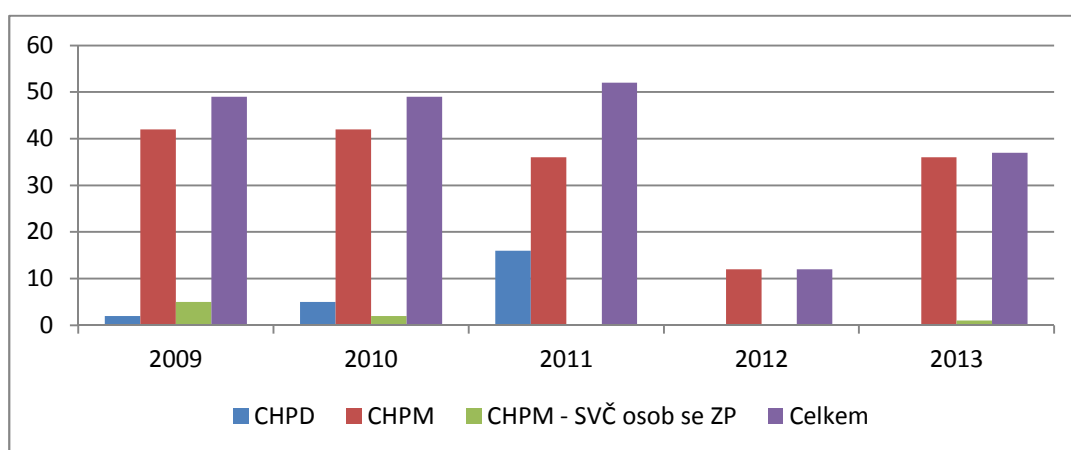
**Graf 28: Počet umístěných SÚPM - SVČ za období 2009 – 2013**  
(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (20) (15))

V roce 2013 vzrostl počet umístěných osob v rámci SÚPM – SVČ, a to na 63, což je téměř dvojnásobek oproti roku 2012. Průměrná výše poskytnutých prostředků na jednu osobu SVČ byla v roce 2013 54 505 Kč. Maximálně lze osobě SVČ poskytnout příspěvek ve výši 60 000 Kč. Podíl SÚPM – SVČ na celkových výdajích na nástroje APZ činil téměř 11,4 %, což je prakticky stejně jako v roce 2012 (11,67 %).

Kromě příspěvku na zřízení SÚPM může úřad práce poskytnut osobě SVČ překlenovací příspěvek. Překlenovací příspěvek slouží na úhradu provozních nákladů vzniklých a uhrazených v období, na které je příspěvek poskytnut. Jedná se o jednorázový příspěvek, který je poskytnut za celé sjednané období, max. na dobu 5 měsíců. Překlenovací příspěvek využilo 8 osob SVČ, a to v roce 2011. (27)

### **Chráněné pracovní místo**

Za chráněné pracovní místo (dále jen CHPM) je považováno pracovní místo zřízené či vymezené zaměstnavatelem pro OZP. Po dobu 3 let musí být dané CHPM obsazeno. CHPM je i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním hendikepem provozující samostatnou výdělečnou činnost (dále jen CHPM – SVČ). Chráněná pracovní dílna vymezená či vytvořená před koncem roku 2011, jsou od 1. 1. 2012 považována za CHPM. (27)



**Graf 29: Počet umístěných uchazečů na CHPM, CHPD a CHPM - SVČ za období 2009 – 2013**  
(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (15) (20))

Ve sledovaném období byl celkový počet umístěných uchazečů na CHPM až do roku 2011, prakticky na stejné úrovni. V roce 2012 došlo k výraznému poklesu umístěných uchazečů z důvodu snížení prostředků na CHPM. V roce 2013 se situace zlepšila, kdy bylo umístěno 37 uchazečů, tj. o 25 více než v roce 2012. V roce 2013 bylo na CHPM a CHPM – SVČ poskytnuto 977 581 Kč, tj. o 547 621 více než předchozím roce. Podíl na celkovém rozpočtu APZ byl 3,2 %, tj. o 0,7 % méně než podíl CHPM za rok 2012.

ÚP může poskytovat příspěvek na provoz CHPM, CHPM – SVČ (dříve i na CHPD), který slouží na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. O příspěvek lze požádat (dohoda) nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení CHPM. V roce 2013 byl dohodnut příspěvek na provoz u 1 zaměstnance. (27)

### **Rekvalifikace**

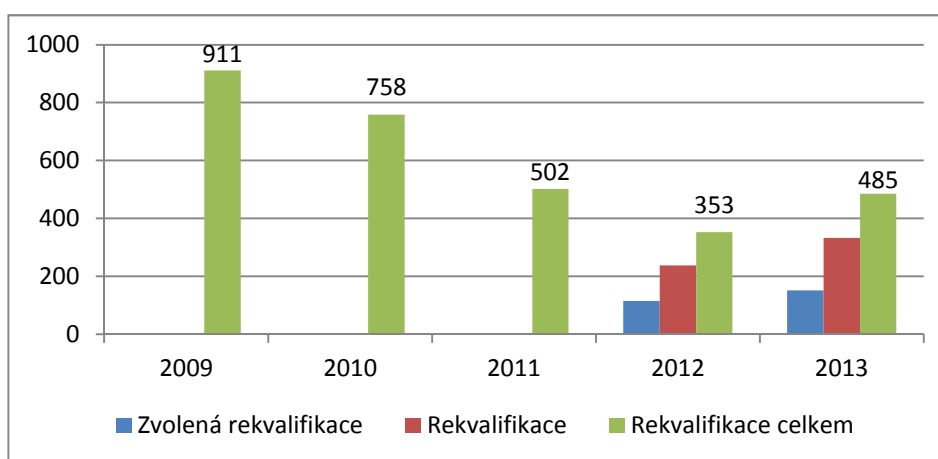
Za rekvalifikaci je považováno získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšiřování stávající kvalifikace. Při stanovení typu a rozsahu rekvalifikace se bere v úvahu dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, zkušenosti a schopnosti osoby. Rekvalifikace představují významný nástroj, jelikož nejvíce bojují se strukturální nezaměstnaností. (6) (24)

Při zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu se vychází ze stanovených podmínek například: účelnost rekvalifikace tzn. po skončení rekvalifikačního kurzu má fyzická osoba reálnou šanci získat zaměstnání nebo potřebnost rekvalifikace – nemožnost nalezení vhodného pracovního místa s dosavadní kvalifikací osoby a další podmínky. (24)

Od roku 2012 existuje tzv. zvolená rekvalifikace, od běžné rekvalifikace se liší tím, že uchazeč či zájemce o zaměstnání si zabezpečuje rekvalifikaci sám, tedy zvolí si druh pracovní činnosti i rekvalifikační zařízení. Úřad práce, pokud se tak rozhodne, platí jen cenu zvolené rekvalifikace. Ostatní náklady spojené se zvolenou rekvalifikací si fyzická osoba platí sama např. lékařské vyšetření či výdaje na dopravu. Navíc uchazeč o zaměstnání nemá nárok na podporu při rekvalifikaci. (24)

Z vývoje celkového počtu rekvalifikovaných osob je patrný pokles až do roku 2012. Avšak význam kurzů organizovaných v rámci projektů ESF – OP LZZ roste, v roce 2011 téměř 70 % rekvalifikovaných osob se účastnilo kurzů spolufinancovaných právě z projektů ESF. V roce 2013 bylo rekvalifikováno 485 osob, z toho 152 osob absolvovaly kurz v rámci zvolené rekvalifikace, tj. o 37 osob více než v roce 2012. V roce 2013 podíl osob, které absolvovaly kurz v rámci zvolených rekvalifikací, představoval 31,3 % na celkovém počtu rekvalifikovaných osob.

V roce 2013 bylo na rekvalifikace vynaloženo přes 3,8 mil. Kč, z toho nejvíce na zvolené rekvalifikace (1,5 mil. Kč). Oproti minulému roku došlo k růstu celkových výdajů, a to o téměř 2,6 mil. Kč. Podíl výdajů na rekvalifikace na celkovém rozpočtu činil 12,71 % (v roce 2011 – 11,42 %).



**Graf 30: Počet rekvalifikovaných osob za období 2009 – 2013**  
(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (23) (25))

V roce 2013 byly nejžádanějšími kurzy: kurzy pro rozšíření řidičských oprávnění a získání profesní způsobilosti řidičů, svářečské kurzy, kurzy pro pracovníky v sociálních službách, kurzy účetnictví a administrativy a různé typy počítačových kurzů a kurzů základů podnikání. (23)

V případě rekvalifikací spolufinancovaných z ESF, nejvíce osob se účastnilo rekvalifikací v rámci národního individuálního projektu (dále jen NIP) Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace a Vzdělávání a dovednosti pro trh práce. Dále uchazeči byly

zařazovány do regionálních individuálních projektů (dále jen RIP) například Třetí kariéra, Prevence – změna včas! a grantových projektů (dále jen GP) například Malá řemesla, Rekvalifikace – klíč k zaměstnání či Most 50.

Nejvíce se rekvalifikace účastnily osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby pečující o dítě, OZP, osoby do 25 let a osoby starší 50 let. Společně tvořily více než 75 % podíl na celkovém počtu rekvalifikovaných osob. (23)

V následující tabulce 8 jsou shrnuty jednotlivé nástroje APZ a počet uchazečů za období 2009 – 2013.

**Tabulka 8: Počet uchazečů za období 2009 - 2013**

Nástroje APZ	2009	2010	2011	2012	2013
VPP	35	53	70	70	49
Projekty ESF - OP LZZ - VPP	117	80	65	31	71
SÚPM u zaměstnavatele	3	1	2	0	4
SÚPM - vyhrazená místa	19	104	48	60	18
SÚPM - SVČ	54	63	46	33	63
Projekty ESF - OP LZZ - SÚPM	137	117	7	13	87
CHPD	2	5	16	0	0
CHPM	42	42	36	12	36
CHPM - SVČ osob se ZP	5	2	0	0	1
Zvolená rekvalifikace	-	-	-	115	152
Rekvalifikace	911	758	502	238	333
Projekty ESF - OP RLZ a JPD3	79	0	0	0	0
Projekty ESF - OP LZZ - CP (RIP)	0	0	0	0	30
Projekty ESF OP LZZ - odborná praxe mladých do 30 let	0	0	0	0	14
Překlenovací příspěvek (PP)	0	0	8	0	0
<b>Celkem</b>	<b>1 404</b>	<b>1 225</b>	<b>800</b>	<b>572</b>	<b>858</b>

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (15) (20) (23))

### Výdaje na APZ

Nástroje APZ jsou financovány ze státního rozpočtu, a z ESF, konkrétně do roku 2013 z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (2014 – 2020 z Operačního programu zaměstnanost). V tabulce jsou uvedeny celkové výdaje na APZ, kdy v roce



2010 bylo vynaloženo nejvíce finančních prostředků na nástroje APZ, důvodem tohoto navýšení byla krize, která začala v roce 2008. Aby se zabránilo dalšímu přibývání nezaměstnaných, ke kterému došlo v roce 2009, úřad práce poskytl v roce 2010 o 48 % více peněžních prostředků. Nejméně finančních prostředků bylo použito v roce 2012. Z tabulky 9 je vidět, že v roce 2013 je nejvíce prostředků poskytováno prostřednictvím OP LZZ (téměř 19 mil. Kč).

**Tabulka 9: Výdaje na nástroje APZ za období 2009 – 2013 v tis. Kč**

Nástroje APZ	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Rekvalifikace</b>	4 881	3 277	6 204	1 091	1 119
<b>Rekvalifikace - OP LZZ</b>	2 591	2 848		114	1 207
<b>Zvolená rekvalifikace</b>	-	-	-	50	1 515
<b>VPP</b>	1 589	4 480	12 285	2 798	2 928
<b>VPP - OP LZZ</b>	5 361	8 088		691	5 761
<b>VPP - OP RLZ</b>	893	0	0	0	0
<b>SÚPM</b>	923	4 783	14 504	1 898	788
<b>SÚPM - SVČ</b>	2 277	2 736		1 283	3 434
<b>SÚPM - OP LZZ</b>	4 020	7 228		69	3 518
<b>CHPM, CHPD</b>	2 237	3 068	3 168	420	904
<b>CHPM – SVČ</b>	267	164		10	74
<b>Pracovní rehabilitace</b>	0	0		0	3
<b>OP LZZ (SeZam)</b>	0	10	19	21	1
<b>OP LZZ (př. Vzdělávejte se)</b>	10 517	15 979	431	2 543	8 434
<b>Cílený program OP LZZ</b>	0	0	0	0	545
<b>Semináře, expertízy atd.</b>	76	131	0	0	0
<b>APZ celkem</b>	<b>35 632</b>	<b>52 792</b>	<b>36 611</b>	<b>10 988</b>	<b>30 231</b>

(Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat KrP v Jihlavě a KoP v HB (25) (26))

### 3.3.10 SWOT analýza okresu Havlíčkův Brod

Nejsilnější stránku spatřuji v neznečištěném životním prostředí, které napomáhá rozvoji cestovního ruchu, především turistice a cykloturistice a také rozvoji ekologického zemědělství, území okresu tvoří 58,8 % zemědělské plochy. Dalším důležitým aspektem je dálnice D1, sice na území okresu prochází o délce 12 km, přesto má silný význam pro rozvoj okresu. V rámci kraje Vysočiny se na území okresu nachází nejvíce silnic I. třídy o délce 112 km (přitom se jedná o 2. nejmenší okres v kraji) a hustá železniční síť, které usnadňují dojíždění do práce. Na druhou stranu stále existuje horší dopravní

obslužnost obcí, které se nacházejí mimo hlavní dopravní trasy. Určitou raritou je krajská knihovna Vysočiny nacházející se v Havlíčkově Brodě, v roce 2002 otevřela univerzitu volného času, pro širokou veřejnost nabízí také počítačové kurzy například První kroky s PC a internetem. Tyto kurzy jsou zpoplatněny, ale např. ženy na mateřské dovolené, nezaměstnaní zaplatí za počítačový kurz poplatek jen 300 Kč.

**Tabulka 10: SWOT analýza okresu Havlíčkův Brod**

<p><b>Silné stránky</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neznečištěné životní prostředí</li> <li>• Železniční síť, spoj Praha – Brno vedoucí přes 4 větší města okresu</li> <li>• Dálnice D1 a silnice I. třídy</li> <li>• Krajská knihovna Vysočiny s UVČ</li> <li>• Velký počet malých a středních firem</li> </ul>	<p><b>Slabé stránky</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozdrobenost obcí a měst</li> <li>• Horší dopravní obslužnost obcí mimo hlavní dopravní tahy, horší povrch silnic mezi obcemi, případně úzké silničky</li> <li>• Nedostatek VPM</li> <li>• Průměrná hrubá mzda je nižší než průměrná hrubá mzda za ČR</li> <li>• Brownfields</li> </ul>
<p><b>Příležitosti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozvoj cestovního ruchu, turismu (cyklostezky, hippostezky)</li> <li>• Využití volných průmyslových zón</li> <li>• Vybudování obchvatů u obcí a měst</li> <li>• Vybudování kanalizací a ČOV v obcích</li> <li>• Zavedení plynu do obcí</li> <li>• Čerpání finančních prostředků z evropských strukturálních fondů a z dalších fondů</li> <li>• Rozvoj ekologického zemědělství</li> </ul>	<p><b>Hrozby</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Příklad další krize způsobující útlum výroby především ve strojírenství</li> <li>• Růst počtu dlouhodobě nezaměstnaných nad 24 měsíců</li> <li>• Růst počtu nezaměstnaných nad 55 let</li> </ul>

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Za hrozbu lze považovat další krizi, která by měla dopad na strojírenství. V každém okresním městě v kraji Vysočina se nachází velká strojírenská firma, která zaměstnává nejvíce zaměstnanců, vzhledem k rozdrobenosti obcí není neobvyklé dojíždět za prací do okolních okresů.

## **4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod**

V této kapitole jsou uvedeny návrhy, které by měly přispět ke snížení nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod. Nezaměstnanost není jen problémem úřadu práce, který pomáhá nezaměstnaným v hledání pracovních míst a navracení do pracovního života, ale celého regionu a subjektů operujících na tomto území, tedy firem, měst, škol a dalších institucích. Nejprve jsem se zaměřila na rozvoj regionu, konkrétně na průmyslové zóny a investiční akce, jež mají přímý vliv na vytváření pracovních míst. Poté jsem se věnovala jednotlivým rizikovým skupinám, které jsem analyzovala v předchozí kapitole a na závěr jsem uvedla návrhy v rámci APZ.

### **4.1 Návrhy investičních akcí**

Nezaměstnanost je velmi ovlivněna samotným regionem. Přírodní bohatství, historický vývoj průmyslu, zemědělství a služeb utvořily současnou podobu regionu, který je charakteristický neznečištěným životním prostředím, rozdrobeností obcí a větším počtem malých měst a městysů.

#### **4.1.1 Průmyslová zóna Nad Sklárnami ve Světlé nad Sázavou**

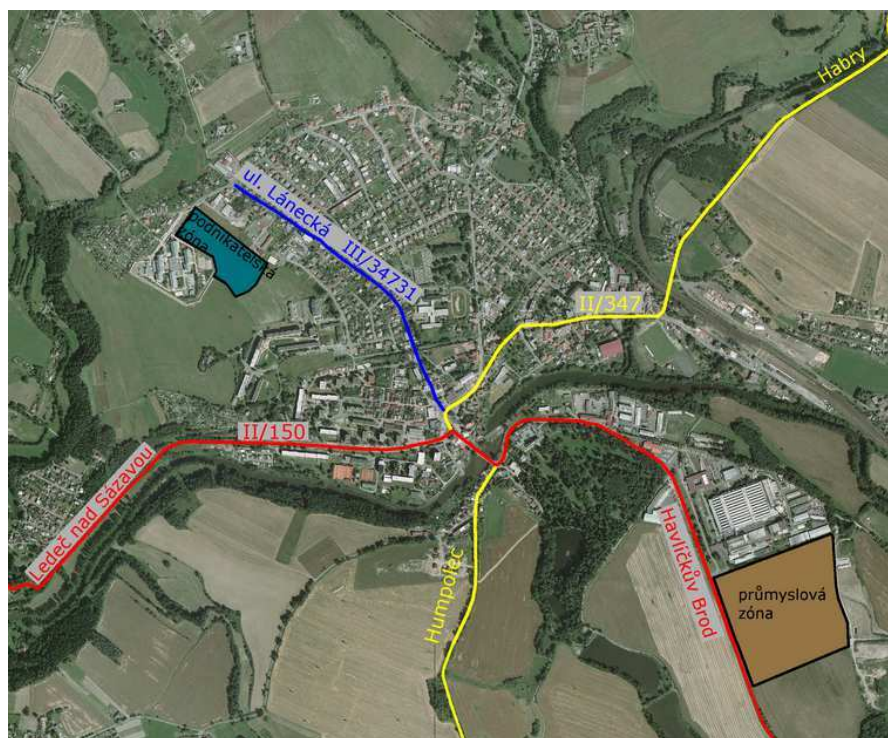
Ve Světlé nad Sázavou se nacházejí volné plochy pozemků, které jsou k dispozici investorům. Vznik nových pracovních příležitostí by občané města a okolí jistě uvítaly, jelikož v roce 2008 přerušila výrobu firma Bohemia Sklo a. s. (největší zaměstnavatel ve městě), sice později došlo k obnově pod jiným majitelem, ale nezaměstnává původní počet pracovníků, proto by prioritou města mělo být nalezení vhodných investorů. V obsazení průmyslové zóny, proto spatřuji největší potenciál pro vznik nových pracovních míst.

Příležitost na zviditelnění průmyslové zóny do jisté míry město propáslo. Jako první nezbytnou podmínku pro větší zviditelnění a zatraktivnění této průmyslové zóny, navrhuji, aby město navštěvovalo akce, kde se takovéto investice prezentují. Město může navštívit veletrhy podnikání, průmyslu či investičních příležitostí, jak v ČR, tak

v zahraničí, kde bude tuto zónu propagovat. Navrhuji, aby město prezentovalo průmyslovou zónu podobně jako město Šternberk z olomouckého kraje, které prezentovalo svoji zónu na mezinárodním veletrhu investičních příležitostí, podnikání a rozvoje v regionech - Urbis Invest.

Navrhuji, aby město zintenzivnilo veškeré práce s připravenou průmyslovou zónou Nad Sklárnami o rozloze 9,79 ha a již s vloženou investicí 50 mil. Kč, neboť neobsazení této zóny by přineslo městu obrovské ztráty. (28) Dále navrhuji, aby město zvážilo snížení ceny, kterou nabízí za m<sup>2</sup>.

Pokud by se městu podařilo získat investory, vznikla by nová pracovní místa na výstavbu a později na provoz průmyslových objektů. Určit kolik pracovních míst by mohlo trvale vzniknout je obtížné, záleží na typu podnikatelské činnosti, avšak odhaduji zpočátku vznik 120 – 150 nových pracovních míst.



Obrázek 2: Průmyslová a podnikatelská zóna ve Světlé nad Sázavou (Zdroj: (28))

#### **4.1.2 Podnikatelská zóna Rozkoš ve Světlé nad Sázavou**

Tato zóna je určena pro drobnou výrobu, skladování a výrobní služby. V současné době jsou k dispozici pozemky o výměře cca 1 619 m<sup>2</sup> a cca 7 500 m<sup>2</sup>. Pevná cena pozemků není stanovena, závisí na finanční nabídce a podnikatelském záměru. (29)

Vzhledem k tomu, že se jedná o pozemky určené pro drobnou a střední výrobu, navrhuji, aby město prodej pozemků inzerovala prostřednictvím lokálních novin (např. Cesta vysočinou, Havlíčkobrodský, Chotěbořský deník atd.), reklamou v místní rádiu Hitrádio Vysočina, nebo reklamou v regionální televizi Vysočina. Navrhuji, aby město zintenzivnilo oslovování firem z okolních měst, neboť firmy mají na vybudování dané stavby a její zkolaudování 3 roky než budou muset zaplatit pokutu za nedodržení podmínek, čím dříve město prodá zbývající pozemky, tím dříve vzniknou trvalá pracovní místa.

Pokud se městu podaří obsadit oba pozemky, vzniknou nová pracovní místa, kolik přesně závisí na činnosti podniku, avšak odhaduji vznik 20 – 30 míst.

Každý rok v olomouckém kraji probíhá RegionInvest v rámci stavebního a technického veletrhu Stavotech, jedná se o krajskou přehlídku investičních příležitostí, prezentaci měst a obcí olomouckého kraje. Dalším mým návrhem je, aby podobný veletrh byl organizován i na území kraje Vysočina například v rámci stavebního veletrhu Stavíme, bydlíme Jihlava, prezentováním a propagováním na veletrhu dojde zatraktivnění a zviditelnění investičních příležitostí a brownfieldů.

#### **4.1.3 Investiční akce měst a obcí**

V této podkapitole jsem uvedla plánované investiční akce měst a obcí, o nichž si myslím, že by se měly uskutečnit. Jedná se o akce typu opravy budov, silnic, revitalizace atd., tedy nedojde k vzniku trvalého pracovního místa, přesto je považuji za významné pro rozvoj okresu a zlepšení podmínek pro život obyvatelstva okresu.

### **Kanalizace a ČOV v Havlíčkově Borové a v Kamenné Lhotě**

Hodně obcí v okrese Havlíčkův Brod má nevyhovující kanalizaci a čištění odpadních vod. Tyto investice bývají dosti finančně nákladné, a proto je nezbytnou podmínkou zajistit spolufinancování z evropských strukturálních fondů. Navrhují, aby po vyřízení přípravy projektu a výběru dodavatele se okamžitě začalo s realizací, neboť tyto práce lze vykonávat jen v letních měsících a také na podzim, je-li ještě hezké počasí. Počasí je v dnešní době velmi nevypočitatelné a okamžitá realizace v tomto roce zajistí dokončení prací do konce roku 2015. U projektů spolufinancovaných z EU doporučují obcím, aby si dávaly pozor zejména na kvalitu a splnění všech podmínek a povinností např. monitoring, vypracování závěrečné zprávy a žádosti o platbu, aby o přislíbené prostředky nepřišly. Předpokládané náklady jsou stanoveny na 57 mil. Kč. Na vybudování obou kanalizací odhadují přibližně 32 dělníků.

### **Cyklostezka Havlíčkův Brod – Šmolovy a cyklostezka Billa – Perknov**

Náklady na cyklostezku dlouhou 2 km spojující Havlíčkův Brod – Šmolovy jsou vyčísleny na 7,7 mil. Kč. Realizace je naplánovaná na letošní rok. Cyklostezka je rozdělena na dva úseky a povede podél silnice I/38, jedná se tedy o velmi vytížený dopravní tah, a proto navrhují, aby se vybudování cyklostezky neodkládalo a začalo se co nejdříve s realizací, aby odvážní cyklisté riskující na silnici I. třídy přestaly ohrožovat sebe a své okolí. Druhá cyklostezka, která začne u obchodního domu Billa a povede do Perknova, je dlouhá 2,1 km a zatím se nachází ve fázi zpracování pro vydání stavebního povolení. Také u této cyklostezky navrhují začít s pracemi hned po výběru dodavatele, aby občané Perknova mohli využívat co nejdříve cyklostezku nejen pro relaxování a odpočinek, ale i k cestě do práce. Odhadované náklady jsou stanoveny na 2 mil. Kč a lze předpokládat, že se s pracemi začne také letos. Odhadují, že na obě cyklostezky bude potřeba 18 dělníků.

### **Revitalizace náměstí 9. května ve Ždírci nad Doubravou**

Práce na revitalizaci náměstí začaly již na konci minulého roku a ukončení je naplánováno na letošní listopad. Náklady jsou vyčísleny na 10 mil. Kč. Vzhledem k relativně pěknému počasí navrhují navýšení počtu pracovníků, aby investice byla dokončena před stanoveným termínem, což uvítají občané města, jelikož revitalizace

náměstí zahrnuje nový mobiliář, tedy lavičky, stojany a řidiči se mohou těšit z nově vybudovaných parkovacích míst. V celkových nákladech je počítáno i s novým veřejným osvětlením, které přispěje k větší bezpečnosti občanů. Na revitalizaci bude potřeba přibližně 10 pracovníků.

### **Rekonstrukce mostu a výstavba odbočovacích pruhů v Havlíčkově Brodě**

Plánovanou rekonstrukci mostu chce město rozšířit ještě o výstavbu dvou odbočovacích pruhů. Zatím je tato investice ve fázi vyjednávání s krajem a s ředitelstvím silnic a dálnic ČR. Avšak uvažuje se o realizaci buď v roce 2015, nebo 2016. Náklady jsou odhadovány ve výši téměř 40 mil. Kč. Navrhuji, aby zastupitelé města urychlili a zintenzivnili jednání, aby rekonstrukce a výstavba začala již v roce 2015, jelikož se jedná o nejfrekventovanější křižovatku ve městě a vybudováním odbočovacích pruhů by došlo k odlehčení dopravy. Předpokládám, že na této investici se bude podílet cca 18 dělníků. (30)

### **Zateplení MŠ Družstevní a Stínadla v Ledči nad Sázavou**

Celkové náklady na obě mateřské školky jsou odhadovány na 6,4 mil. Kč. Investiční akce se mají uskutečnit tento rok. Navrhuji, aby se s pracemi začalo hned na začátku prázdnin, aby na začátku září zateplovací práce byly hotové a nedošlo k narušení chodu mateřských školek. Zateplením mateřské školky ušetří náklady na vytápění. Na zateplení obou školek bude potřeba najmout přibližně 12 pracovníků.

### **Vestavba podkroví ZŠ Buttulova Chotěboř**

Tato investice bude stát 6,1 mil. Kč. Investice by měla být dokončena do 31. 10. 2014, jedná se o zřízení nových učeben vestavbou do podkroví. Součástí projektu je i přístavba výtahu pro zpřístupnění jednotlivých pater pro osoby s omezeným pohybem. Vzhledem k tomu, že školní rok začíná již v září, navrhuji, aby se s pracemi začalo co nejdříve, aby práce co nejméně narušily chod školy a nedocházelo k narušování výuky nadměrným hlukem, proto navrhuji zvýšení pracovníků. Odhaduji, že na tuto investici bude potřeba 10 pracovníků.

### **Dětské hřiště Žižkov v Havlíčkově Brodě**

Předpokládané náklady na rekonstrukci dětského hřiště Žižkov jsou 1,5 mil. Kč. V současné době se zpracovává projekt pro získání stavebního povolení, realizace je naplánovaná na rok 2014 – 2015. V městské části Žižkov se nachází spousta panelových domů, jedná se vlastně o největší sídliště ve městě, a proto navrhuji, aby došlo k urychlení přípravy projektu, aby se s rekonstrukcí začalo ihned po vyřízení všech náležitostí, neboť děti, které moc možností ke hraní v této oblasti nemají, by rekonstrukci hřiště jistě uvítaly. Odhaduji, že rekonstrukci hřiště budou provádět 4 pracovníci.

### **Jihovýchodní obchvat v Havlíčkově Brodě**

V rámci rozvoje dopravní infrastruktury se počítá s výstavbou jihovýchodního obchvatu. ŘSD ČR by v současné době mělo začít s výkupem pozemků od soukromých vlastníků. Navrhuji, aby město pro tento projekt stanovilo 2-3 členný tým, který bude pomáhat ŘSD ČR především s výkupem pozemků, jelikož se jedná o velmi náročnou a obtížnou fázi projektu, která může plánovaný začátek výstavby výrazně oddálit (obtížné vyjednávání s některými vlastníky půdy). Navíc občané již řadu let netrpělivě čekají na obchvat, proto doporučuji městu, aby se co možná nejvíce zapojilo. Začátek výstavby je odhadován na rok 2017 a obchvat by měl být dokončen až v roce 2020. Předpokládaná cena stavby je 1 165 753 755 Kč bez DPH.

### **Krajská knihovna Vysočina**

Jedním ze strategických projektů kraje Vysočina, který se má realizovat, je výstavba nové krajské knihovny Vysočina. Současné pronajaté prostory knihovny jsou malé a nedostačující. Většina knih je uložena v pronajatých skladech, které jsou nevyhovující (např. vlhkost). Dále vzdělávací a kulturní akce se pořádají v pronajatých sálech. Náklady na výstavbu se předpokládají ve výši 237 mil. Kč bez DPH. Novostavba by se měla nacházet v areálu nemocnice, stavební povolení bylo vydáno už v roce 2009. Jediným problémem, který oddaluje realizaci nové knihovny je nedostatek peněžních prostředků. (33)



Vzhledem k novému dotačnímu období, navrhuji kraji Vysočina a příspěvkové organizaci, aby zabezpečily spolufinancování výstavby knihovny z Evropských strukturálních fondů, tedy aby věnovaly dostatek času přípravě projektu, sledovaly otevřené výzvy kvůli podání žádosti a konzultovaly přípravu s administrátory konkrétního operačního programu. Získání dotace je velmi administrativně a časově náročný proces, proto navrhuji, aby kraj a příspěvková organizace v případě před investiční fází projektu kladly velký důraz na kvalitu a úplnost zpracovaného projektu, jelikož dobře sestavený projekt se všemi požadovanými daty a informacemi je nutnou podmínkou k získání dotace. Pokud by došlo k příslibu dotací, na výstavbu bude potřeba okolo 20 - 25 pracovníků. Realizace závisí na získání dotace, ale odhaduji, že v roce 2017 by se mohlo začít s výstavbou.

Navrhuji, aby se realizace tohoto projektu stala klíčovou záležitostí kraje, neboť knihovna umožňuje všem věkovým kategoriím prohlubovat své znalosti a vědomosti prostřednictvím knih, bezplatného internetu, soutěží, kulturním akcím a vzdělávacím kurzům. Byla by proto velká škoda propásnout tuto příležitost, která se nabízí.

V tabulce 11 jsou uvedeny jednotlivé investiční akce popsané výše.

**Tabulka 11: Vznik pracovních míst v rámci investiční akce**

Investiční akce	Vznik míst na realizaci akce	Vznik trvalých míst
Průmyslová zóna	45	120 – 150
Podnikatelská zóna	15	20 – 30
Kanalizace	32	
Cyklostezky	18	
Revitalizace náměstí	10	
Rekonstrukce mostu	18	
ZŠ Buttulova - podkroví	10	
Zateplení MŠ	12	
Dětské hřiště Žižkov	4	
JV obchvat - příprava	2 – 3	
Krajská knihovna Vysočina	20 – 25	
<b>Celkem</b>	<b>186 – 192</b>	<b>140 – 180</b>

(Zdroj: Vlastní zpracování)

## 4.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti problémových skupin

V této kapitole jsem se zaměřila na návrhy, které mohou vést ke zvýšení zaměstnanosti rizikových osob, jako jsou matky s dětmi, absolventi, osoby starší 50 let, osoby s nízkým vzděláním nebo dlouhodobě nezaměstnané osoby.

### 4.2.1 Návrhy na snížení nezaměstnanosti žen s dětmi

Ženy na rozdíl od mužů jsou více znevýhodněny na trhu práce. Návrat žen z rodičovské dovolené není jednoduchý, jelikož zaměstnavatelé očekávají jejich častější nepřítomnost v práci z důvodu péče o nemocné dítě. V mnohem obtížnější situaci se nacházejí matky samoživitelky, které bez podpory rodiny, přátel a úřadu práce, nemají šanci získat práci, a proto jsem se v této kapitole zaměřila na ženy s dětmi.

Úřad práce podporuje osoby pečující o dítě prostřednictvím RIP – **Jde to i s dětmi**, který je spolufinancován z ESF. Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti této cílové skupiny. Osobám pečující o dítě má být věnována zvýšená péče, a proto doporučuji pokračovat v tomto projektu. Tento projekt nabízí zúčastněným osobám motivační a rekvalifikační kurzy, vyhledávání a tvorbu nových pracovních míst a přímou podporu.

Dalším mým návrhem je větší rozvoj firemních školek a dětských skupin v okrese. V současné době je velmi obtížné umístit dítě do mateřské školky, u dětí mladších tří let je to prakticky nemožné. Proto navrhuji, aby stát podporoval dětské skupiny. Dětské skupinky jsou alternativou firemní školky zřízené dle školského zákona, není tak nákladná na provoz a nemusí splňovat tak přísná pravidla jako při provozu firemní školky, proto lze očekávat větší rozvoj dětských skupin. Do dětských skupin mohou být umisťovány již děti od 6 měsíců. Náklady na provoz nejsou daňově uznatelné u dětských skupin, avšak projednává se zákon o dětských skupinách, součástí tohoto zákona je i daňová uznatelnost nákladů zaměstnavatele v případě poskytování služeb péče o děti svých zaměstnanců. Daňová uznatelnost nákladů na provoz dětských skupin by odstartovala rozvoj těchto zařízení, a proto navrhuji, aby byl zákon co nejdříve schválen. Dále navrhuji, aby firmy při založení dětské skupiny využily možnost spolufinancování z ESF. Rozvoj firemních školek a dětských skupin usnadní návrat

matek zpět do práce. Zaměstnavatel si navíc získá loajalitu a plnění pracovních činností ze strany pracovníků-rodíčů. Rozvojem těchto zařízení by vznikla nová pracovní místa.

#### **4.2.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle vzdělání**

Velmi obtížně na trhu práce hledají pracovní uplatnění vyučené osoby a osoby se základním vzděláním, navrhuji proto, aby pro tuto skupinu osob byl vytvořen RIP, který by byl spolufinancován ESF. V současné době dobíhají projekty z minulého dotačního období, obvykle trvají až do druhého roku nového dotačního období, a tudíž lze předpokládat začátek realizace nového projektu nejdříve v roce 2015 možná i 2016. Zde se musí počítat s přípravou projektu, zařazením žádosti projektu do správné výzvy a výběrovým řízením dodavatele, tyto faktory ovlivňují dobu začátku projektu.

Letos byl ukončen projekt **Malá řemesla**, který organizovala oblastní charita Jihlava. Hlavní cílovou skupinou byly osoby do 25 let bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace. Tímto projektem se mělo zabránit ztrátě motivace potřebnou pro hledání práce a zamezit zvyšujícímu pocitu frustrace z dlouhodobé nezaměstnanosti, jež může směřovat k sociálnímu vyloučení. V rámci projektu si účastník prošel motivačním kurzem, rekvalifikací (truhlář, nábytkář, zahradník a malíř), poradenstvím, zprostředkováním zaměstnání, prací na zkoušku (pro osoby, které hned nenašly práci) a kurzem dlouhodobého poradenství. (31)

Navrhuji, aby podobný projekt byl realizován v rámci RIP v novém dotačním období s tím rozdílem, že by nebyl omezen věkem a nabídka rekvalifikací by byla rozsáhlejší o další vhodné profese například kuchař. Také navrhuji, aby součástí nového projektu byl kurz dlouhodobého poradenství podobně jako v projektu Malá řemesla, absolvováním tohoto kurzu by se uchazeči mohli v budoucnu vyvarovat zadlužení a zacházet lépe se svým rozpočtem.

#### **4.2.3 Návrhy na snížení nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých**

Po ukončení školy mají absolventi problém najít práci kvůli praxi, kterou požadují zaměstnavatelé, lze říci, že se jedná o začarovaný kruh, ze kterého vyskočit je dosti obtížné. I když absolventi disponují kvalitami jako je znalost jazyků, obsluha počítače,

ochota dojíždět za prací nebo znalost teorie, firmy je nechtějí zaměstnat, jelikož nemají žádnou praxi, pracovní zkušenosti a návyky. Tudíž se do popředí dostává otázka jak získat praxi, když je nikdo nechce zaměstnat.

Navrhuji, aby si studenti sháněli praxi ještě v době studia na střední či vysoké škole. Jednou z možností získání alespoň minimum praxe je projekt stáže pro mladé 2, financovaný z fondu dalšího vzdělávání (dále jen „FDV“). Stáže jsou určené pro studenty posledního ročníku středních škol a studenty posledních dvou semestrů VŠ a VOŠ. Realizované období projektu je od února 2014 – srpna 2015. Projektu se může zúčastnit maximálně 2 200 osob. Stážista může získat maximálně 300 hodin praxe a délka trvání stáže je 1 až 4 měsíce, závisí na konkrétní dohodě obou zúčastněných stran. Po absolvování stáže poskytovatelé stáží dostanou částečnou náhradu mzdy za mzdu stážisty a přímého vedoucího stážisty. Kromě stáže student absolvuje navíc e-learningový kurz, který je zaměřen na rozvoj měkkých dovedností a individuální poradenství zacílené na získání dovedností a znalostí pro vstup na trh práce. Výhodou pro stážistu kromě hodinové mzdy (60 Kč) je osvojení pracovních zvyklostí, zapojení do pracovního kolektivu, získání kontaktů a zvýšení svých možností při uplatnění na trhu práce po dokončení školy. (32)

Sice tento projekt není zaměřen přímo na uchazeče o zaměstnání, ale nelze popřít jeho význam. Vzhledem k tomu, že úřad práce spolupracuje s firmami, navrhuji, aby je informoval o tomto projektu a výhodách z něj plynoucí. Tímto projektem si zaměstnavatelé mohou vyzkoušet možné budoucí pracovníky a odhalit skutečnost, že zaměstnat budoucího absolventa, kterému nechybí nadšení do práce, osvojuje si rychle pracovní návyky, není pro firmu přítěží, ale přínosem. Dále navrhuji, aby školy informovaly studenty budoucích posledních ročníků o této možnosti.

Na školách bývá zavedena praxe jako jeden z předmětů studia, avšak jsem toho názoru, že na některých školách ÚSO vzdělání s maturitou například obchodní akademie, není smysluplná a účelná. Problémem je skutečnost, že firmy nechtějí ztrácet čas se studenty, kteří u nich vykonávají krátkodobou praxi, a pokud u nich nastoupí na praxi, vykonávají činnosti, které neprohlubují znalosti naučené ve škole, proto navrhuji, aby školy se více

zaměřily na vyhledávání firem, které budou ochotny dlouhodobě spolupracovat se školou a poskytnou jí zpětnou vazbu o vykonávané praxi. Také navrhuji, aby praxe byla delší než 14 – 21 dnů.

Dále navrhuji, aby se větší a střední tuzemské firmy inspirovaly u mezinárodních firem, které nabízejí absolventům VŠ tzv. trainee programy. Trainee programy (dále jen „TP“) představují odbornou přípravu pracovníků pro předání obtížnějších úkolů. Doba trvání TP bývá zhruba od 6 až do 18 měsíců. Jde o vlastní výchovu absolventů, zapojení uchazeče do každodenních činností v rámci týmu, jemuž po ukončení TP bývá obvykle nabídnuto stálé místo na vedoucí pozici. Pokud by pracovní místo účastník TP nedostal, získá alespoň zkušenosti a praxi v oboru. Myslím si, že pokud se chce firma rozvíjet a přežít v konkurenčním prostředí a boji, měla by sama převzít iniciativu a sama zapojovat absolventy nejen VŠ do pracovního prostředí.

#### **4.2.4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob starších 50 let**

V roce 2013 hledalo práci celkem 1 635 osob nad 50 let, tedy téměř každý třetí, patřil do této kategorie nezaměstnaných. Lze předpokládat, že jejich počet bude v následujících letech narůstat vzhledem k demografickému vývoji.

Nalezení vhodného zaměstnání osobám nad 50 let může usnadnit rozšíření nebo získání nové kvalifikace, proto navrhuji, aby absolvovaly rekvalifikační kurzy. Pro tuto skupinu osob je realizován projekt **Třetí kariéra** a navrhuji, aby do tohoto projektu vstoupilo co nejvíce uchazečů. Účastníkům je nabídnut balíček aktivit a služeb. Avšak navrhuji osobám starší 50 let, aby se nespolehaly jen na úřad práce a sami se aktivně zapojit do zvyšování své kvalifikace. Například v případě základního ovládnutí počítače mohou využít počítačové kurzy, které organizuje Univerzita volného času v Havlíčkově Brodě, zápis se koná v lednu a v září a poplatek pro nezaměstnané, seniory, osoby zdravotně znevýhodněné a matky na mateřské dovolené činí 300 Kč. Základní obsluha počítače jim zvyšuje možnosti nalezení práce prostřednictvím různých pracovních portálů nebo využitím personální agentury.

Možným řešením nezaměstnanosti u osob starší 50 let, například u osob v předdůchodovém věku a u osob, které předtím vykonávaly fyzicky náročnou práci, by byla vhodná práce na zkrácený úvazek, avšak zaměstnavatelé tuto formu práce moc nenabízejí. Některé osoby, které mají možnost odejít do předčasného důchodu, volí raději předčasný důchod, avšak tento způsob řešení nelehké situace není východiskem, jelikož tyto osoby se později mohou dostat do finančních problémů kvůli zkrácenému důchodu. Práce na zkrácený úvazek je vhodná pro další rizikové skupiny především pro matky s dětmi a osoby se zdravotním postižením popřípadě také pro studenty, kteří tak mohou získat praxi v oboru. V západních zemích EU je práce na zkrácený úvazek považována za velmi oblíbenou a obvyklou. V minulých letech se zvažovalo motivovat zaměstnavatele, tím, že by došlo ke zvýhodnění odvodů a úlev na daních u zkrácených úvazků. Pokud by se podařilo toto opatření prosadit, tak by zaměstnavatelé neodváděly plnou výši za zdravotní a sociální pojištění, ale pouze určitý koeficient. Myslím si, že tato myšlenka je velmi zajímavá a proto navrhuji, aby se tato možnost znovu projednala, jelikož nižší odvod by kromě zvýšení počtu prací na zkrácený úvazek také mohl omezit práci na černo.

#### **4.2.5 Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením**

Na konci roku 2013 bylo evidováno 709 OZP na úřadu práce, podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti představoval téměř 15 %, což není zrovna malé číslo. Zaměstnavatel nabízející pracovní místo má na výběr z velkého množství uchazečů o práci a upřednostňuje osoby bez zdravotního postižení, proto se stát snaží motivovat firmy k zaměstnávání OZP prostřednictvím příspěvků poskytující úřad práce, dotací nebo slev na dani. Z osob, kterým byla uznána invalidita 3. stupně, plynou zaměstnavatelům větší výhody, a proto při výběru osob se zdravotním postižením mohou upřednostňovat tyto osoby.

Navrhuji, proto aby stát zvýšil slevu na dani u zaměstnanců se zdravotním postižením s výjimkou zaměstnanců s těžším zdravotním postižením. V současné době lze daň snížit o 18 000 Kč (viz zákon o daních z příjmů § 35 odst. 1 písm. a), výše slevy na zaměstnance se zdravotním postižením závisí na odpracované době OZP. Mezi prioritní cíle firmy patří dosažení dlouhodobě dostatečně vysokého zisku, a proto firmy usilují o

daňovou optimalizaci, která vede k odvádění nižší daně z příjmů. Proto si myslím, že tato forma pobídky by firmy mohla motivovat k zaměstnání více osob v 1. a 2. stupni invalidity.

Od 1. 1. 2012 agentury práce nemohou zprostředkovat dočasné zaměstnání pro osoby zdravotně postižené. Myslím si, že touto změnou se postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce více zhoršilo. Před touto změnou zákona mohli OZP nalézt dočasnou práci a jakákoliv práce i krátkodobá má pozitivní vliv na psychiku a sebevědomí OZP. Navrhuji, proto aby došlo k navrácení znění zákona o zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu do podoby před změnou.

#### **4.2.6 Návrhy na snížení dlouhodobě nezaměstnaných osob**

Úřad práce za dlouhodobě nezaměstnané považuje osoby s evidencí nad 5 měsíců. Z analýzy vyplynulo, že nejohroženější skupinou jsou osoby s délkou evidence nad 24 měsíců, pak následují osoby nezaměstnané s evidencí 1 – 2 roky.

Osoby s délkou evidence do 12 měsíců se také dosti podílí na nezaměstnanosti, ale u této skupiny je znát působení nástrojů APZ, konkrétně VPP, SÚPM a rekvalifikací. Tuto skutečnost potvrzuje i celkový počet uchazečů s evidencí do 1 roku k 31. 12. 2013, který se oproti roku 2009, kdy krize gradovala až do února 2010, výrazně snížil. Jejich počet se daří eliminovat, proto navrhuji pokračovat v jejich umisťování na VPP, SÚPM a absolvování rekvalifikací.

U osob evidovaných na úřadu práce více jak 12 měsíců je situace komplikovanější. U těchto osob se začíná projevovat frustrace z nenalezení práce, ztráta sebevědomí nebo ztráta motivace při hledání zaměstnání. Pro osoby s délkou evidence nad 12 měsíců vznikl projekt **Cesta přes bariéry**, v minulém roce probíhal výběr dodavatele a chystala se propagace, a proto výběr účastníků začal až letos. Navrhuji, aby úřad práce, co nejvíce osob umístil do tohoto projektu, jelikož někteří z uchazečů získají dotované pracovní místo, ostatní budou sice pořád v evidenci, ale referenti zprostředkování obdrží o klientech výstupy z projektu, což jim usnadní jejich práci. V rámci projektu se totiž

sestavuje u uchazeče individuální plán rozvoje, který je sestaven poradcem-psychologem.

Osoby s délkou evidence nad 24 měsíců považuji za nejrizikovější skupinu. Při výběru pracovníka si zaměstnavatelé vyberou někoho s kratší evidencí, jelikož u osob s délkou evidence nad 24 měsíců očekávají neplnění pracovních činností, pozdní příchody atd. Hledání práce jim komplikují rizikové faktory jako je věk, nízké vzdělání či zdravotní postižení. Osoba s více rizikovými kombinacemi má nulové šance uplatnit se na trhu práce. Úřad práce jim tedy musí věnovat zvýšenou péči. Avšak někteří z nich hledání práce vzdaly a žijí na sociálních dávkách.

Navrhuji, aby osoby s délkou evidence nad 24 měsíců vykonávaly VPP, proto doporučuji úřadu práce, aby se je snažil donutit touto cestou k nástupu do práce. Umístěním na VPP by si osvojily pracovní návyky, zvýšilo by se jim sebevědomí nebo zlepšila finanční situace. Dále navrhuji, aby v průběhu vykonávání VPP byly úřadem práce a obcemi vytipovány osoby, které by mohly úspěšně dokončit rekvalifikaci a zvýšily si tak možnost nalezení dlouhodobé práce, popřípadě je umístit na SÚPM. Navrhuji, aby úřad práce zintenzivnil poradenství jak skupinové tak individuální, zvýšil pomoc ze strany psychologa, popřípadě uspořádal besedu, které by se účastnily osoby, které se nacházely v podobné situaci, a podařilo se jim svoji životní situaci zlepšit. Svoji osobní zkušeností a radami by mohly motivovat dlouhodobě nezaměstnané.

### **4.3 Návrhy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti**

#### **Veřejně prospěšné práce**

Minulý rok putovalo nejvíce finančních prostředků právě do VPP. VPP představují tedy velmi významný nástroj APZ. Pro hodně nezaměstnaných jsou VPP jediným možným prostředkem, jak nalézt práci. A také prostředek, jak donutit dlouhodobě nezaměstnané k vykonávání práce. Vzhledem k růstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných navrhuji, aby se vytvářelo více míst na VPP, na které budou tito uchazeči o práci umísťováni. V roce 2013 vykonávalo VPP 120 osob, což je o 32 míst méně než v roce 2009, proto věřím, že existují možnosti vzniku nových míst v rámci VPP. Navrhuji, aby v roce 2014 vzniklo minimálně 155 míst. Kromě údržby veřejných prostranství, úklidu a údržby veřejných



budov a komunikací mohou osoby umístěné na VPP vykonávat práce v lesích patřící obcím, ekologické práce či sociální práce atd. Navýšením počtu míst v rámci VPP bude potřeba i více finančních prostředků. V roce 2013 se na úhradě prostředků na VPP podílela národní APZ 33,7 %, proto navrhuji, aby se více využívalo prostředků financovaných ESF. Navrhuji, aby se podíl prostředků čerpaných z národní APZ snížil na 26 %.

### **Společensky účelná pracovní místa**

SÚPM – zřízena u zaměstnavatele či vyhrazená představují další důležitý nástroj APZ, jelikož umístěné osoby na SÚPM po ukončení poskytování příspěvku obvykle zůstávají na svém pracovním místě u zaměstnavatele. Od roku 2011 celkový počet vytvořených SÚPM postupně roste. Navrhuji, aby se v tomto trendu i nadále pokračovalo. Navrhuji, navýšení počtu SÚPM o 16 uchazečů, to znamená nárůst objemu finančních prostředků cca o 633 tis. Kč oproti minulému roku. Na společensky účelná pracovní místa bylo v roce 2013 výrazně čerpáno z prostředků ESF a pro letošní rok navrhuji v této strategii pokračovat.

### **Společensky účelná pracovní místa – samostatně výdělečná činnost**

Zájem o SÚPM – SVČ ze strany uchazečů roste, v roce 2013 se pro SÚPM – SVČ rozhodlo 63 uchazečů o práci tj. o 30 více než v roce 2012. ÚP by měl tento nástroj APZ více podporovat, neboť úspěšné podnikání může přispět k tvorbě nových pracovních míst. Maximální výše příspěvku na zřízení SVČ je 60 000 Kč, navrhuji, aby došlo k navýšení maximální částky o 15 %, tedy na 69 000 Kč, což by mohlo přispět k větší motivaci uchazečů o práci.

Osoby, které se rozhodnou pro samostatnou výdělečnou činnost mohou být podporovány přípravou na podnikání v rámci rekvalifikačního kurzu základy podnikání. Navrhuji, aby tento kurz absolvovaly všechny osoby, které nemají ekonomické vzdělání nebo zkušenosti s podnikáním, aby předešly zkrachování podnikání.

### **Chráněné pracovní místo**

Chráněná pracovní místa jsou vytvářena pro osoby se zdravotním postižením. Prostředky na CHPM jsou hrazeny jen z národní APZ. V letech 2012 a 2013 bylo čerpáno výrazně méně finančních prostředků než v předchozích letech. Pokud by se podařilo snížit podíl prostředků z národní APZ na VPP, může se část těchto prostředků použít na vytvoření CHPM. Navrhuji, aby se úřad práce pokusil zvýšit počet umístěných uchazečů minimálně na 40. Jednou z příčin nižšího počtu uchazečů oproti roku 2011 byla změna zákona v roce 2012 vztahující se k CHPM konkrétně CHPD jsou považovány za CHPM a prodloužila se doba obsazení zřízeného CHPM z 2 let na 3 roky.

### **Rekvalifikace**

V rámci rekvalifikace se uskutečňují kurzy, které reagují na současnou poptávku po práci, rekvalifikace tedy napomáhá účastníkům zvýšení kompetencí v oborech, které jsou ze strany firem žádané, a proto účastník rekvalifikace má větší příležitost a možnosti uplatnit se na trhu práce.

V červnu tohoto roku bude ukončen projekt Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace, přesto neočekávám snížení počtu rekvalifikovaných klientů, neboť od poloviny roku 2013 se rozběhl projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, který dokáže vynahradit ukončený projekt. Vzhledem k tomu, že rekvalifikace reagují na poptávku po práci, navrhuji, aby v roce 2014 se klasických rekvalifikačních kurzů účastnilo 390 osob.

V tabulce 12 jsem uvedla návrhy rekvalifikačních kurzů, které by se měly uskutečnit v roce 2014, vycházela jsem jednak z rekvalifikací realizovaných minulý rok a také z webového portálu práce.cz, aby předložené rekvalifikace co nejvíce odpovídaly poptávce firem na trhu práce.

Na trhu práce je největší zájem o řidiče, kuchaře, číšníky, pracovníky ostrahy, obchodního zástupce a pracovníky ve výrobě, tedy o profese svářeče, strojního zámečníka atd. Dále očekávám zvýšený zájem o kurz základy podnikání z důvodu zřízení samostatně výdělečné činnosti a návrhu, aby tento kurz absolvovaly osoby bez

ekonomického vzdělání, které chtějí zahájit SVČ. Do návrhů kurzů jsem zařadila řemesla truhlář, malíř a zahradník, jelikož letos bude ukončen projekt Malá řemesla a tyto profese jsou na trhu práce žádané. Naopak na trhu práce není zájem o profese účetní nebo mzdová účetní, proto jsem počet uchazečů, kteří se zúčastní tohoto kurzu, výrazně snížila.

**Tabulka 12: Návrhy rekvalifikačních kurzů na rok 2014**

<b>Rekvalifikační kurz</b>	<b>Počet uchazečů</b>
Řidičský průkaz (skupiny C, D, T, E)	58
Základy podnikání	45
Kuchař	42
Pracovník ostrahy	37
Svařování různé typy	35
Obchodní zástupce	25
Dělník ve strojírenské výrobě	23
Číšník	22
Obsluha a programování CNC	16
Skladník - Obsluha man. vozíků	14
Truhlář	12
Zedník	10
Strojírenský zámečnick	10
Zahradník (Údržba veřejné zeleně)	7
Malíř	6
Elektrikář	6
Základní obsluha počítače	6
Mzdové účetnictví	4
Programátor poč. aplikací	4
Floristka	4
Účetnictví	4
<b>Celkem</b>	<b>390</b>

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Od roku 2012 si uchazeč může vybrat zvolenou rekvalifikaci, tento nástroj považuji za velmi účinný. Pokud se uchazeč rozhodne pro zvolenou rekvalifikaci, má silnou motivaci pro dokončení rekvalifikačního kurzu, a to proplacení kurzu úřadem práce při úspěšném absolvování. Místa konání u klasických rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce se konají v okresních městech kraje Vysočina (nejvíce kurzu se

uskutečňuje v Jihlavě, střed kraje) a pro osoby, které mají špatné dopravní spojení (obce na okraji okresu) je problematické dojíždění, a proto je zvolená rekvalifikace vhodnou náhradou klasické rekvalifikace.

Myslím si, že v následujících letech bude stále zájem o tento nástroj APZ, proto navrhuji nárůst přibližně o 18 uchazečů zvolené rekvalifikace oproti minulému roku. Zvolená rekvalifikace může být financována z národní APZ nebo z prostředků ESF v rámci projektu Vzdělávání a dovednosti na trhu práce. Úřad práce v Havlíčkově Brodě využívá jen prostředky z národní APZ. Proto navrhuji, aby úřad práce čerpal na zvolené rekvalifikace i prostředky z ESF.

### **Ostatní nástroje**

Ostatní nástroje APZ, mezi něž patří příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nejsou moc používané nástroje a není pravděpodobné, že budou používány v následujících letech. Do této skupiny jsem zahrнула pracovní rehabilitace, na které byly minulý rok vynaloženy finanční prostředky, u tohoto nástroje nepředpokládám výrazný nárůst, spíš očekávám podobnou situaci jako v roce 2013, proto jsem navrhla stejný rozpočet na pracovní rehabilitace jako v roce 2013.

## **4.4 Vyhodnocení návrhů APZ**

V roce 2013 na vybrané nástroje APZ bylo profinancováno přes 21,2 mil. Kč. Na základě výše uvedených návrhů jsem zvýšila výdaje o 22,4 %, tedy na 26 mil. Kč, jelikož očekávám u každého nástroje nárůst počtu umístěných uchazečů kromě ostatních nástrojů. Nejvíce finančních prostředků bude použito na VPP, očekávám nárůst ve výši 32,4 % z důvodu zvyšujícího se počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Předpokládám ze strany uchazečů o práci zájem o SÚPM – SVČ z důvodu malé poptávky firem, proto jsem navýšila rozpočet na tento nástroj o 19 %. U SÚPM je trend vývoje rostoucí, proto jsem finanční prostředky na ně navýšila. Rekvalifikace nejvíce bojují se strukturální nezaměstnaností, proto počítám s jejich nárůstem o 15 %. Také jsem velmi mírně navýšila finanční prostředky na CHPM. Doporučuji, aby v roce 2014 bylo co nejvíce čerpáno z prostředků ESF OP LZZ.

V tabulce 13 jsou uvedené skutečné vynaložené výdaje na APZ u vybraných nástrojů za rok 2013 a za I. čtvrtletí 2014, zbytek jsou mé návrhy výdajů APZ na rok 2014.

**Tabulka 13: Návrh výdajů na APZ v roce 2014 v tis. Kč**

Nástroj APZ	2013	2014			
		I. Q	II. Q	III. - IV. Q	Celkem
<b>Rekvalifikace<sup>1)</sup></b>	2 326	382	815	1 530	2 724
<b>Zvolená rekvalifikace<sup>1)</sup></b>	1 515	296	505	893	1 694
<b>VPP</b>	2 928	0	880	2 108	2 988
<b>VPP - OP LZZ</b>	5 761	778	1 950	5 792	8 520
<b>SÚPM</b>	788	0	210	685	895
<b>SÚPM - OP LZZ</b>	3 518	867	990	2 186	4 043
<b>SÚPM - SVČ</b>	3 434	0	1 400	2 688	4 088
<b>CHPM, CHPM - SVČ</b>	978	0	325	732	1 057
<b>Ostatní nástroje</b>	3	0	1	2	3
<b>Celkem</b>	21 251	2 323	7 076	16 683	26 014

<sup>1)</sup> včetně ESF OP LZZ

(Zdroj: Vlastní zpracování, (26))

## ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem řešila problematiku nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod s cílem předložit návrhy, které by měly vést ke snížení počtu nezaměstnaných v okrese Havlíčkův Brod. V úvodní části jsem nejprve představila Kontaktní pracoviště Havlíčkův Brod. Stručně jsem v této části nastínila historii úřadu práce až po současnost a naznačila jsem problémy, které úřad práce musí řešit. V kapitole teoretická východiska jsem se věnovala problematice související s nezaměstnaností. Ve třetí kapitole jsem analyzovala nezaměstnanost v EU, v ČR a v okrese Havlíčkův Brod za období 2009 – 2013. V rámci této kapitoly jsem se ještě zabývala aktivní politikou zaměstnanosti. V poslední kapitole jsem formulovala návrhy a doporučení, které by měly přispět ke snížení nezaměstnanosti.

Počet nezaměstnaných výrazně narostl od doby, kdy začala krize a stav nezaměstnaných se díky úsilí úřadu práce daří alespoň udržovat na přijatelné úrovni, avšak je potřeba, aby se počet evidovaných osob na úřadě práce začal snižovat. Nezaměstnanost má totiž sociální a ekonomický dopad nejen na nezaměstnané, ale na celou společnost a ekonomiku země. Nezaměstnanost představuje tedy aktuální problém, kterým je potřeba se zabývat, a proto jsem si vybrala diplomovou práci zabývající se problematikou nezaměstnanosti.

Z analýzy vyplynulo, že průměrná míra nezaměstnanosti za EU 28 postupně roste a nelze očekávat snížení, spíš mírný růst nebo stagnaci. Nejvíce problematická je nezaměstnanost osob do 25 let (23,5 %). Také vývoj PNO za ČR nelze hodnotit moc pozitivně, jelikož PNO na konci roku 2013 dosáhl za celé sledované období maxima (8,2 %). Na konci roku dosáhl PNO v okrese Havlíčkův Brod 7,3 %, kdy na úřadě práce bylo registrováno 4 756 uchazečů o práci a nahlášeno pouhých 207 volných pracovních míst, to znamená, že o 1 VPM se ucházelo 23 osob, což je více než počet uchazečů na 1 VPM za ČR.

Z pohledu nezaměstnanosti dle věkových kategorií představují osoby nad 50 let nejohroženější skupinu, příčin jejich neuplatnění na trhu práce je několik (vysoký věk,

zdravotní stav atd). Podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti byl 30,68 % k 31. 12. 2013. Za druhou nejrizikovější skupinu jsou považovány osoby ve věku 20 – 24 let (podíl na nezaměstnanosti - 13,46 %) důvodem je chybějící praxe. Z analýzy dle struktury vzdělání vyšlo najevo, že osoby s výučním listem s podílem 48,25 % patří mezi nejvíce postiženou skupinu, poté následují osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou s podílem (18,94 %) a uchazeči se základním vzděláním s podílem (17,09 %). V případě analýzy nezaměstnanosti dle délky evidence považují osoby s délkou evidence nad 24 měsíců za nejohroženější skupinu (1 051 osob), jelikož postupně ztrácí pracovní návyky, zkušenosti a začínají žít ze sociálních dávek. Na celkovém počtu nezaměstnaných se podílely 22,1 %. Problematickou skupinou jsou také osoby s délkou evidence 12 – 24 měsíců. Na konci roku 2013 evidoval úřad práce 709 osob se zdravotním postižením a na celkové nezaměstnanosti se podílely 14,91 %, důvodem jejich nezaměstnanosti je nemožnost pracovat na plný úvazek, nízké vzdělání a další faktory. Osoby pečující o dítě do 15 let se na nezaměstnanosti podílely 12,05 %, což je více než v roce 2012.

V poslední kapitole jsem uvedla návrhy, o kterých si myslím, že by mohly napomoci snížit nezaměstnanost. Pro ženy s dětmi navrhuji pokračovat v realizaci projektu Jde to i s dětmi a větší rozvoj firemních školek a dětských skupin, které usnadní návrat matek do práce. U osob se základním vzděláním a osob s výučním listem navrhuji vytvořit projekt podobný projektu Malá řemesla, který byl zaměřen na zvýšení kvalifikace osob s nízkým stupněm vzdělání. V případě absolventů navrhuji, aby úřad práce informoval firmy o projektu stáže pro mladé a aby školy informovaly studenty budoucích posledních ročníků o tomto projektu. Umístěním na stáž může student získat praxi. Dále navrhuji, aby na školách s úplným středním odborným vzděláním s maturitou byla delší praxe a aby školy vyhledávaly firmy, které budou ochotny dlouhodobé spolupráce. Poslední návrhem u této kategorie osob je, aby tuzemské velké a střední firmy realizovaly pro absolventy trainee programy. U osob starších 50 let doporučuji pokračovat v projektu Třetí kariéra, který může pomoci s návratem osob nad 50 let zpátky do práce. Další návrh, který by pomohl této skupině osob, jsou práce na zkrácený úvazek, bohužel české firmy je moc nenabízejí, proto navrhuji, aby stát snížil odvod SP a ZP nebo poskytl úlevy na dani u zkrácených úvazků. Zkrácené úvazky by

byl řešením i pro matky s dětmi a osoby se zdravotním postižením. Pro osoby se zdravotním postižením navrhuji zvýšení slevy na dani u osob s 1. a 2. stupněm invalidity a dále doporučuji, změnu zákona u agenturního zprostředkování dočasné práce pro OZP. U osob dlouhodobě nezaměstnaných nad 24 měsíců doporučuji umisťování na VPP a následné vytipování osob, které bude vhodné umístit na SÚPM nebo zařadit do rekvalifikačních kurzů. Také doporučuji zintenzivnit poradenství pro osoby dlouhodobě nezaměstnané. Doporučuji také co nejvíce osob s evidencí nad 1 rok vybrat do projektu Cesta přes bariéry a pokračovat v umisťování nezaměstnaných s délkou evidence od 5 měsíců do 1 roku na VPP, SÚPM a v zařazení do rekvalifikačních kurzů.

V rámci APZ jsem navrhla rozpočet pro vybrané nástroje na rok 2014, který vychází z předložených návrhů. Na rok 2014 předpokládám s rozpočtem ve výši 26 mil. Kč, navrhuji u všech nástrojů navýšení počtu umístěných uchazečů kromě ostatních nástrojů. U VPP navrhuji navýšení počtu osob z důvodu rostoucí dlouhodobé nezaměstnanosti (155 osob na VPP za rok 2014). Oproti roku 2013 dojde k navýšení o 32,4 %, tedy celková částka na VPP činí 11,5 mil. Kč. U SÚPM navrhuji přírůstek cca 16 nových míst a celkové vynaložené prostředky budou ve výši 4,9 mil. Kč. Vzhledem k nedostatku poptávky po práci roste zájem o zřízení SÚPM – SVČ, a proto navrhuji navýšení prostředků o 19 %, tedy celkové výdaje na SÚPM – SVČ budou zhruba 4 mil. Kč. Dále navrhuji u osob bez ekonomického zaměření, které se rozhodnou pro SVČ absolvovat povinně kurz základy podnikání jako prevenci před zkrachováním podnikání. Dalším návrhem je navýšení maximální částky příspěvku pro tyto osoby na 69 000 Kč. U rekvalifikací jsem navrhla zařadit 560 uchazečů na rekvalifikace, z toho 170 v rámci zvolené rekvalifikace. Navržené kurzy v rámci klasické rekvalifikace odpovídají požadavkům trhu práce. Navrhuji navýšení finančních prostředků na rekvalifikace o 17 %. Celková výše prostředků činí 4,4 mil. Kč. U CHPM navrhuji jen mírné navýšení prostředků. Dále doporučuji, aby úřad práce maximálně čerpal prostředky z projektů ESF OP LZZ.

Na snížení počtu nezaměstnaných má vliv také rozvoj regionu a s ním vznik nových pracovních příležitostí. Nejvíce by okresu pomohlo obsazení průmyslové a



podnikatelské zóny ve Světlé nad Sázavou, kdy na výstavbu by bylo potřeba přibližně 60 pracovníků a později by vzniklo minimálně 140 – 180 trvalých míst. Investiční akce měst a obcí plánované na roky 2014 - 2015 doporučuji uskutečnit, jelikož přispějí ke snížení nezaměstnanosti, neboť na jejich realizaci bude potřeba 106 – 107 pracovníků. Začátek výstavby krajské knihovny odhaduji nejdříve na rok 2017. Některé návrhy u rizikových skupin se uskuteční již tento rok, ostatní budou realizovány v následujících letech. Návrhy v rámci APZ je potřeba uskutečnit již v roce 2014.

Věřím, že předložené návrhy a doporučení povedou k postupnému snížení nezaměstnanosti rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, ale i ke snížení celkové nezaměstnanosti. Snížení počtu nezaměstnaných bude mít pozitivní vliv nejen na konkrétní jedince, ale i na ekonomiku země.

## SEZNAM LITERATURY

- (1) BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
- (2) DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et al. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- (3) HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- (4) HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurs*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 424 s. ISBN 978-80-7179-861-3.
- (5) JUREČKA, Václav et al. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 342 s. ISBN 978-80-247-4386-8.
- (6) KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- (7) KRAFT, Jiří, Pavla BEDNÁŘOVÁ a Aleš KOCOUREK. *Ekonomie I*. 6. doplň. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011. 209 s. ISBN 978-80-7372-705-5.
- (8) MPSV. O Úřadu práce České republiky. *MPSV.cz* [online]. 2013 [cit. 2013-01-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- (9) SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013 95s. ISBN 978-80-7416-114-8.

- (10) TOTH, Daniel. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Powerprint, 2010. 474 s. ISBN 978-80-87415-04-7.
- (11) VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- (12) EUROSTAT. Unemployment rate by sex and age groups – Annual average, %. *Eurostat.cz* [online]. 11. 03. 2014 [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do?dvsc=5>
- (13) MPSV. Časové řady. *MPSV.cz* [online]. 17. 01. 2014 [cit. 2014-03-21]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)
- (14) MPSV. Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. *MPSV.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-03-22]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004)
- (15) MPSV. Statistiky nezaměstnanosti. *MPSV.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-03-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- (16) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika okresu Havlíčkův Brod. *Czso.cz* [online]. 05. 06. 2012 [cit. 2014-03-27]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_havlickuv\\_brod](http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_havlickuv_brod)
- (17) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Časové řady Havlíčkův Brod. *Czso.cz* [online]. 25. 03. 2014 [cit. 2014-03-27]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/casove\\_rady\\_okres\\_havlickuv\\_brod](http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/casove_rady_okres_havlickuv_brod)

- (18) CENTRUM PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ ČR. Srovnání kraje s Českou republikou. *Risy.cz* [online]. © 2012 - 2014 [cit. 2014-03-27]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/kraj-vysocina/kraj/>
- (19) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Podíl nezaměstnaných osob v okresech kraje Vysočina. *Czso.cz* [online]. 20. 01. 2014 [cit. 2014-03-27]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/am\\_okresy\\_nezamestnanost\\_vys](http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/am_okresy_nezamestnanost_vys)
- (20) MPSV. Statistická ročenka trhu práce v České republice. *MPSV.cz* [online]. 20. 06. 2013 [cit. 2014-04-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>
- (21) MPSV. Statistiky nezaměstnanosti. *MPSV.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-04-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- (22) MPSV. Informační bulletin kraje Vysočina *MPSV.cz* [online]. 14. 04. 2014 [cit. 2014-04-02]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/bulletin](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/bulletin)
- (23) MPSV. Analýza trhu práce kraje Vysočina *MPSV.cz* [online]. 07. 03. 2014 [cit. 2014-04-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy)
- (24) MPSV. Rekvalifikace *MPSV.cz* [online]. 26. 10. 2012 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- (25) Interní materiály Kontaktního pracoviště ÚP v Havlíčkově Brodě
- (26) Interní materiály Krajské pobočky ÚP v Jihlavě
- (27) Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. 05. 2004.

- (28) MĚSTSKÝ ÚŘAD SVĚTLÁ NAD SÁZAVOU. Průmyslová zóna. *Svetlans.cz* [online]. 19. 12. 2011 [cit. 2014-05-05]. Dostupné z: <http://www.svetlans.cz/prumyslova-zona/d-2159>
- (29) MĚSTSKÝ ÚŘAD SVĚTLÁ NAD SÁZAVOU. Podnikatelská zóna. *Svetlans.cz* [online]. 19. 12. 2011 [cit. 2014-05-05]. Dostupné z: <http://www.svetlans.cz/prumyslova-zona/d-2159>
- (30) KUHĽHÁNEK, Jaromír. Brodští věří, že opravu mostu lze spojit s úpravou křižovatky. *Havlíckobrodský deník.cz* [online]. 6. 5. 2014 [cit. 2014-05-12]. Dostupné z: [http://havlickobrodsky.denik.cz/zpravy\\_region/brodsti-veri-ze-opravu-mostu-lze-spojit-s-upravou-krizovatky-20140506.html](http://havlickobrodsky.denik.cz/zpravy_region/brodsti-veri-ze-opravu-mostu-lze-spojit-s-upravou-krizovatky-20140506.html)
- (31) OBLASTNÍ CHARITA JIHLAVA. Malá řemesla Jihlava. *Jihlava.Charita.cz* [online]. © 2014 [cit. 2014-05-14]. Dostupné z: <http://jihlava.charita.cz/mala-remesla-jihlava/>
- (32) FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. Projekt. *Stazepromlade.cz* [online]. © 2013 [cit. 2014-05-13]. Dostupné z: <http://www.stazepromlade.cz/cz/o-projektu>
- (33) KRAJ VYSOČINA. Regionální rozvoj. *Kr-vysočina.cz* [online]. 2012 - 2013 [cit. 2014-05-13]. Dostupné z: <http://www.kr-vysocina.cz/regionalni-rozvoj/ds-302501/p1=61524>
- (34) MPSV. Organizační struktura. *MPSV.cz* [online]. © 2014 [cit. 2014-01-13]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/kop/havlickuv\\_brod/orgstr](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/kop/havlickuv_brod/orgstr)

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

<b>APZ</b>	Aktivní politika zaměstnanosti
<b>ČOV</b>	Čistička odpadních vod
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSÚ</b>	Český statistický úřad
<b>ESF</b>	Evropský sociální fond
<b>EU</b>	Evropská Unie
<b>FDV</b>	Fond dalšího vzdělávání
<b>GP</b>	Grantový projekt
<b>HB</b>	Havlíčkův Brod
<b>CHPD</b>	Chráněná pracovní dílna
<b>CHPM</b>	Chráněné pracovní místo
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>NIP</b>	Národní individuální projekt
<b>OP LZZ</b>	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
<b>OP RLZ</b>	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
<b>OZP</b>	Osoba se zdravotním postižením
<b>PNO</b>	Podíl nezaměstnaných osob
<b>RIP</b>	Regionální individuální projekt
<b>RMN</b>	Registrovaná míra nezaměstnanosti
<b>ŘSD ČR</b>	Ředitelství silnic a dálnic České republiky
<b>SÚPM</b>	Společensky účelné pracovní místo
<b>SVČ</b>	Samostatně výdělečná činnost
<b>TP</b>	Trainee Program
<b>UVČ</b>	Univerzita volného času
<b>ÚP</b>	Úřad práce
<b>ÚSV</b>	Úplné střední vzdělání
<b>ÚSO</b>	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
<b>VOŠ</b>	Vyšší odborná škola
<b>VPM</b>	Volná pracovní místa
<b>VPP</b>	Veřejně prospěšné práce
<b>VŠ</b>	Vysoká škola

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Křivka poptávky po práci .....	16
Graf 2: Křivka nabídky práce .....	17
Graf 3: Trh práce.....	18
Graf 4: Dobrovolná nezaměstnanost.....	25
Graf 5: Nedobrovolná nezaměstnanost.....	26
Graf 6: Beveridgeova křivka.....	27
Graf 7: Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka.....	28
Graf 8: Krátkodobá Phillipsova křivka.....	31
Graf 9: Dlouhodobá Phillipsova křivka.....	31
Graf 10: Míra nezaměstnanosti dle věku v EU za období 2009 – 2013 v % .....	38
Graf 11: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob v ČR za období 2009-2013 v % .....	38
Graf 12: Vývoj podílů nezaměstnaných osob v ČR za období 2009-2013 v % .....	39
Graf 13: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v krajích ČR za období 2009 - 2013 v %	40
Graf 14: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR za období 2009 – 2013.....	42
Graf 15: Vývoj PNO v okrese Havlíčkův Brod za období 2009 - 2013 v %.....	45
Graf 16: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v okrese Havlíčkův Brod za období 2009 – 2013.....	46
Graf 17: Počet uchazečů na 1 VPM v okrese HB a za ČR za období 2009 – 2013 .....	47
Graf 18: Vývoj počtu nezaměstnaných dle pohlaví za období 2009 – 2013 .....	48
Graf 19: Struktura uchazečů o práci dle věkových kategorií k 31. 12. 2013.....	50
Graf 20: Struktura uchazečů o práci dle vzdělání k 31. 12. 2013.....	51
Graf 21: Struktura uchazečů o práci dle délky evidence k 31. 12. 2013 .....	53
Graf 22: Vývoj uchazečů se zdravotním postižením a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti za období 2009 – 2013 .....	54
Graf 23: Vývoj počtu absolventů a mladistvých a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti za období 2009 – 2013 .....	55
Graf 24: Vývoj osob starší 50 let a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti za období 2009 – 2013 .....	56

Graf 25: Vývoj osob pečujících o dítě do 15 let a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti za období 2009 – 2013 .....	56
Graf 26: Počet umístěných uchazečů o zaměstnání na VPP, VPP - OP LZZ za období 2009 - 2013 .....	58
Graf 27: Počet umístěných uchazečů v rámci SÚPM za období 2009 – 2013 .....	60
Graf 28: Počet umístěných SÚPM - SVČ za období 2009 – 2013 .....	60
Graf 29: Počet umístěných uchazečů na CHPM, CHPD a CHPM - SVČ za období 2009 – 2013 .....	61
Graf 30: Počet rekvalifikovaných osob za období 2009 – 2013 .....	63

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vývoj míry nezaměstnanosti ve státech EU za období 2009- 2013 v % .....	36
Tabulka 2: Vývoj ukazatelů nezaměstnanosti v ČR za období 2009 - 2013 .....	42
Tabulka 3: Nově evidovaní uchazeči o práci v okrese HB za období 2009 - 2013 .....	48
Tabulka 4: Počet uchazečů o práci dle věkových kategorií v okrese Havlíčkův Brod za období 2009 - 2013 .....	49
Tabulka 5: Počet uchazečů o práci dle vzdělání za období 2009 - 2013 .....	51
Tabulka 6: Počet uchazečů o práci dle délky evidence za období 2009 - 2013 .....	52
Tabulka 7: Srovnání počtu uchazečů o práci z problémových skupin a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti .....	57
Tabulka 8: Počet uchazečů za období 2009 - 2013 .....	64
Tabulka 9: Výdaje na nástroje APZ za období 2009 – 2013 v tis. Kč .....	65
Tabulka 10: SWOT analýza okresu Havlíčkův Brod .....	66
Tabulka 11: Vznik pracovních míst v rámci investiční akce .....	73
Tabulka 12: Návrhy rekvalifikačních kurzů na rok 2014 .....	83
Tabulka 13: Návrh výdajů na APZ v roce 2014 v tis. Kč .....	85



## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných osob v okresech kraje Vysočina k 31. 12. 2013 ..... 44

Obrázek 2: Průmyslová a podnikatelská zóna ve Světlé nad Sázavou ..... 68

## **SEZNAM SCHÉMAT**

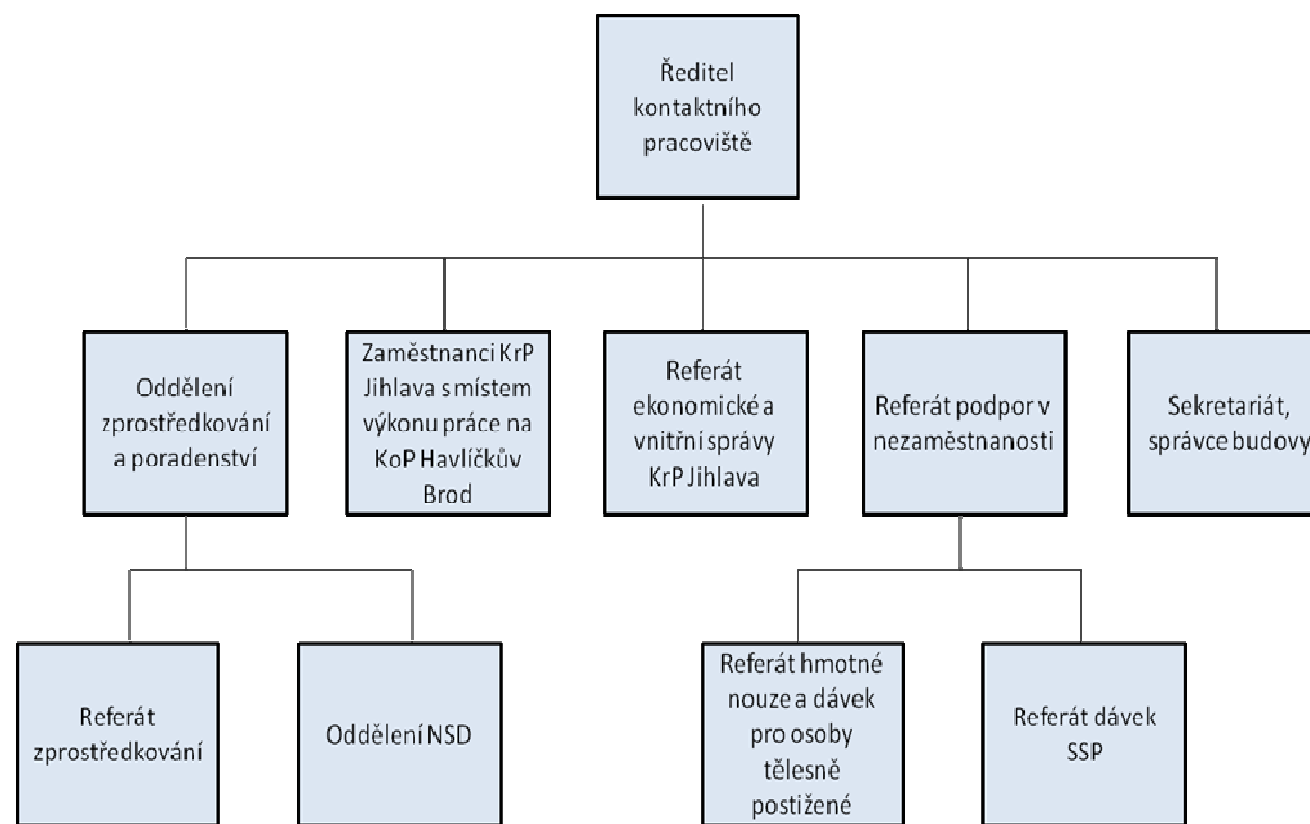
Schéma 1: Hospodářský koloběh v ekonomice ..... 15

Schéma 2: Rozdělení obyvatelstva ..... 20

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Organizační struktura Kontaktního pracoviště Havlíčkův Brod

Příloha 1: Organizační struktura Kontaktního pracoviště Havlíčkův Brod



(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (34))